

ISABELA PIACENTINI DE ANDRADE

A CLÁUSULA SOCIAL E OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE COMÉRCIO

Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do curso de Direito da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Wilson Ramos Filho

Co-orientadora: Profª Tatyana Scheila Friedrich

CURITIBA
2002

TERMO DE APROVAÇÃO

ISABELA PIACENTINI DE ANDRADE

A CLÁUSULA SOCIAL E OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE COMÉRCIO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte Banca examinadora:


Orientador:


Prof. Wilson Ramos Filho

Examinador:


Prof. George Bueno Gomm

Examinador:


Prof. Aldacy Rachid Coutinho

Curitiba, 29 de novembro de 2002.

Agradeço ao Dr. Edésio Passos pelo incentivo constante e pela sempre pronta colaboração.

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS.....	vi
RESUMO.....	vii
INTRODUÇÃO.....	1
1 OS DIREITOS TRABALHISTAS E O COMÉRCIO INTERNACIONAL.....	3
1.1 O LIVRE COMÉRCIO E A DIMENSÃO SOCIAL.....	3
1.2 A INTERNACIONALIZAÇÃO DE PADRÕES TRABALHISTAS: BREVE HISTÓRICO..	6
1.3 OS PADRÕES TRABALHISTAS E AS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS PARA O COMÉRCIO E O TRABALHO.....	9
1.3.1 A Organização Mundial do Comércio (OMC).....	9
1.3.2 A Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	11
2 A CLÁUSULA SOCIAL.....	16
2.1 NOÇÕES BÁSICAS.....	16
2.2 AS QUESTÕES QUE INFORMAM O DEBATE SOBRE A CLÁUSULA SOCIAL.....	18
2.2.1 O Apelo Humanitário.....	18
2.2.2 Desenvolvimento e Globalização.....	19
2.2.3 <i>Dumping</i> Social e Vantagens Comparativas.....	20
2.2.4 Desemprego.....	21
2.2.5 Protecionismo.....	22
2.2.6 Foro de Discussão.....	23
2.3 OS DEFENSORES DA CLÁUSULA E OS OPOSITORES.....	24
2.3.1 Governos.....	24

2.3.1.1 Governo dos países desenvolvidos.....	24
2.3.1.2 Governo dos países em desenvolvimento.....	29
2.3.2 Sindicatos.....	32
2.3.2.1 Sindicatos dos países desenvolvidos.....	33
2.3.2.2 Sindicatos dos países em desenvolvimento.....	34
2.3.2.3 Confederações sindicais internacionais: a CIOSL (Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres)	35
2.3.3 Empresas.....	41
2.3.3.1 Empresas dos países desenvolvidos.....	41
2.3.3.2 Empresas dos países em desenvolvimento.....	42
3 PERSPECTIVAS PARA A CLÁUSULA SOCIAL.....	44
3.1 O FUTURO DA CLÁUSULA SOCIAL NA OMC E OIT.....	44
3.2 O PAPEL DOS NOVOS ATORES SOCIAIS.....	47
3.3 A POSTURA EMPRESARIAL PRÓ-ATIVA.....	50
CONCLUSÃO.....	53
REFERÊNCIAS.....	57
ANEXOS.....	59

LISTA DE SIGLAS

AFL-CIO	- Federação Americana do Trabalho – Confederação das Organizações Industriais
ALCA	- Área de Livre Comércio das Américas
BIRD	- Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento
CEE	- Comunidade Econômica Européia
CIOSL	- Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres
CUT	- Central Única de Trabalhadores
FMI	- Fundo Monetário Internacional
GATT	- Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio
NAALC	- North American Agreement on Labor Cooperation
NAFTA	- North American Free Trade Area
OCDE	- Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OIC	- Organização Internacional do Comércio
OMC	- Organização Mundial do Comércio
ONG	- Organização Não-Governamental
ONU	- Organização das Nações Unidas
SGP	- Sistema Geral de Preferências
UNCTAD	- Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento
UE	- União Européia

RESUMO

Análise da polêmica da cláusula social, consistindo esta na elaboração de cláusula em tratados internacionais de comércio que obrigue ao respeito de normas mínimas trabalhistas na produção de mercadorias destinadas ao comércio internacional. A monografia busca inserir o tema no contexto atual, caracterizado pela globalização da economia e mudança de paradigmas, trazendo aspectos como a desigualdade social e a precarização das relações de trabalho. O tema requer uma abordagem internacional de questões comerciais, passando pela Organização Mundial do Comércio, protecionismo dos países desenvolvidos, lealdade do comércio e desenvolvimento econômico; e de questões trabalhistas, destacando a Organização Internacional do Trabalho, flexibilização de direitos trabalhistas, desemprego, sindicatos e direitos humanos. A análise culmina em perspectivas para a cláusula social no novo milênio, explorando as novas características da sociedade e Agenda globais.

INTRODUÇÃO

O crescimento do volume de trocas comerciais nos últimos anos – decorrência do fenômeno da globalização econômica, paralelamente ao agravamento do quadro social – manifesto em crescentes desigualdades nos mais diversos aspectos – demonstrou a necessidade de abordar de maneira integrada o comércio internacional e a questão social. As relações de trabalho, profundamente afetadas pelas mudanças de paradigmas, também são objeto de análise a partir de novos pontos de vista.

Nos grandes foros internacionais discussões sobre a dimensão social da globalização e a busca de alternativas para a crise do emprego – a Organização Internacional do Trabalho chegou a elaborar uma “Agenda para o Trabalho Decente” – merecem destaque e integram a nova Agenda Global.

É nesse contexto que o presente estudo se insere. O tema “cláusula social e tratados internacionais de comércio” explora o paradoxo que existe entre o comércio e o social, e as polêmicas que surgem ao se tentar conciliar esses dois temas tradicionalmente apartados um do outro. A cláusula social é uma tentativa de inserir, em tratados de comércio internacionais, norma que obrigue o respeito de padrões trabalhistas mínimos – como proibição de trabalho forçado e infantil, liberdade de associação e negociação coletiva e não discriminação no trabalho. O desrespeito a tais padrões traria como consequência a não aceitação de produtos do país infrator no mercado internacional.

Embora o louvável aspecto humanitário da proposta, a questão suscita enormes divergências, pois para alguns a proposta esconde objetivos protecionistas dos países desenvolvidos. Essa é a controvérsia central, mas que traz inúmeros outros pontos conexos e revela interesses não declarados. O objetivo do presente trabalho é estudar o tema em suas diversas facetas, explicitando os principais pontos controvertidos e posições antagônicas,

exibindo implicações práticas e perscrutando o futuro da cláusula social face à nova Agenda Global.

A monografia divide-se em três capítulos. O primeiro introduz o contexto que cerca o debate da cláusula social, abordando as relações entre o comércio internacional e os direitos trabalhistas. O segundo explora minuciosamente a polêmica da cláusula, pontuando diversas questões envolvidas e trazendo argumentos favoráveis e contrários. O terceiro e derradeiro capítulo detém-se em conjecturas sobre o futuro da cláusula social e dos direitos trabalhistas no novo milênio.

A escolha do tema trabalhado trouxe algumas dificuldades práticas no seu desenvolvimento, tendo em vista que há escassa bibliografia nacional a respeito. Por diversas vezes foi necessário recorrer a fontes estrangeiras e buscar informações diretamente em bases de dados oficiais de organismos internacionais. Entretanto, tais empecilhos transformaram-se em estímulo para a busca de informações, contribuindo para a ânsia de discorrer sobre tema ainda pouco conhecido e explorado no meio acadêmico brasileiro.

Não é pretensão deste estudo esgotar o assunto em pauta, embora o caráter exaustivo da exposição. Esta busca trazer questões atuais, seguindo o entendimento de que o ensino de disciplinas como o Direito do Trabalho e Direito Internacional não se deve ater aos currículos tradicionais, mas visitar também a realidade circundante. Tais disciplinas são talvez as mais influenciadas pelas mutações por que passa a sociedade global, sofrendo seus reflexos diretamente. O estudo e a produção acadêmica, portanto, deve contemplar os novos paradigmas, formando juristas preparados e conscientes de seu papel frente a este novo século.

1 OS DIREITOS TRABALHISTAS E O COMÉRCIO INTERNACIONAL

1.1 O LIVRE COMÉRCIO E A DIMENSÃO SOCIAL

A doutrina do livre mercado sempre defendeu a auto-regulação econômica, sem a interferência de variáveis estranhas no jogo comercial. Por sua mão invisível, o mercado – desde que atuando livremente, cabendo aos Estados apenas a função de assegurar essa atuação, além de promover as trocas, viabilizaria a promoção automática de bem-estar social e desenvolvimento para todos, consequência que se anunciava certa se as regras do jogo fossem rigorosamente seguidas.

Essa consequência não veio, e o liberalismo entrou em crise, o que levou a uma necessária revisão ideológica. Surgiu o Estado do Bem-estar Social, no qual o Estado passou nitidamente a intervir no âmbito econômico, chamando para si a responsabilidade pelas demandas sociais, tais como saúde, educação e previdência. A Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919 foram as primeiras neste sentido.

Não obstante a primeira queda do capitalismo “selvagem”, reveladora da incongruência da concepção liberal, os partidários desta procuraram introduzir, novamente, a mesma idéia, agora sob o signo de neoliberalismo. Travestida nos novos discursos, a essência permaneceu a mesma de outrora. Estado mínimo, com funções gerenciais, cortes de gastos e privatização de tudo aquilo que havia sido publicizado quando do Estado intervencionista. A disseminação da doutrina neoliberal, aliada ao fenômeno da globalização da economia, delineou um novo quadro marcado por desigualdades gritantes nos níveis econômico, político e social.

O direito do trabalho sentiu de perto todas essas mudanças, e também passou por consideráveis transformações. ARION SAYÃO ROMITA entende que a globalização é “um

conjunto de fatores que determinaram a mudança dos padrões de produção, criando uma nova dimensão social do trabalho”. Como características do fenômeno, cita:

- (a) substituição da empresa tradicional por organizações flexíveis;
- (b) maior deslocamento do capital e dos altos empregados de um país a outro;
- (c) superação de fronteiras geográficas pelos mercados de insumo, consumo e financeiro;
- (d) integração dos Estados através de um número crescente de celebração de tratados de livre comércio;
- (e) fragmentação e disseminação das atividades produtivas de uma mesma empresa por vários países e continentes.¹

Tais características sinalizam um extraordinário poderio econômico do capital, em contraposição à diminuição do papel do Estado e à crise do emprego. É assombrosa a constatação de que das cem maiores economias do mundo hoje, apenas 49 sejam Estados e 51 sejam empresas multinacionais. E que o total das vendas das 200 principais empresas superam a soma das economias de 182 países – todos os países da terra menos os nove maiores.² Tais empresas podem atuar sem se preocupar com fronteiras, leis ou qualquer fator que as limite. E além de não sofrerem limitações, ditam suas próprias regras, provocando mudanças legislativas que as favoreçam, obtendo inúmeras vantagens e provocando uma crise política e sindical, na medida em que ninguém se lhes opõe e por deterem todo o poder de barganha. CRISTINA SCHULTZ assinala que

¹ ROMITA, Aryon Sayão. Globalização da economia e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1997, p. 8. Apud DOMINGUES, Marcos Abílio. As relações de trabalho num mundo globalizado. In: BUENO, Roberto (org.) **Dilemas da globalização: teoria liberal e ordem jurídica no mundo contemporâneo**. São Paulo: Cultural Paulista, 2000, p. 110-111.

com o mercado mundial, cresce o poder do empresário para definir e regular as relações de produção, de modo unilateral, sem intervenção social ou negociação coletiva (...) Na prática, as empresas têm condições de agir com liberdade cada vez maior em relação às instituições públicas (governo, parlamento, tribunais) e de atuar numa espécie de autogestão da atividade econômica. Neste contexto, uma das estratégias empresariais consiste em fazer da globalização um fator de pressão, de modo a suprimir ou enfraquecer eventuais barreiras impostas pelos sindicatos e conseguir pactos com governos nacionais, que resultem em maior infra-estrutura e vantagens fiscais. A 'ameaça da globalização' torna-se factível na medida em que as empresas transnacionais podem repartir a produção internacionalmente e exportar postos de trabalho para lugares com mão-de-obra mais barata e com menores cargas fiscais, sem capacidade de reação contrária, seja de parte dos Estados nacionais, seja dos sindicatos.³

As multinacionais consideram, pois, a existência de incentivos fiscais e o baixo custo da mão-de-obra como fatores de peso ao decidir sobre se instalar ou não em determinado país. Presencia-se um fenômeno de deslocalização de empresas, que fecham portas aqui e abrem acolá, conforme sua conveniência. Sob o argumento da concorrência e redução de custos, as empresas têm migrado para os países que mais lhes ofereçam vantagens comparativas. Alguns países em desenvolvimento, por vezes seduzidos pelos pretensos benefícios da abertura econômica, e vislumbrando na instalação em seu país de fábricas alienígenas a oportunidade para o desenvolvimento, fazem concessões ao investimento estrangeiro, facilitando ao máximo a sua vinda, realizando reformas ditadas pelo capital. OSCAR ERMIDA URIARTE constata que o Direito do trabalho e a ação sindical são atualmente encarados como obstáculos ao desenvolvimento da livre empresa, o que corresponde uma ideologia legitimadora que privilegia o capital em detrimento do trabalho.⁴

O trabalhador é diretamente afetado por tantas mudanças. Os direitos trabalhistas em muitos países em desenvolvimento não se encontram no grau dos países desenvolvidos, e acabam por sofrer uma ainda maior deterioração. Flexibilizam-se, conforme o ditame das empresas, para as atrair e produzir – em teoria – um maior número de empregos. Em

² CÍOSL. *La lucha en favor de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la economía global*. Bruxelas: [s.n.], 1998, p. 26.

³ SCHULTZ, Cristina. Globalização, trabalho e emprego: notas para o debate. *Crítica jurídica*. Curitiba: Faculdades do Brasil, n. 18, jun/ 2001, p. 192.

contrapartida, os países desenvolvidos – que em geral não simpatizam com a idéia de renunciar a direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores – estão se deparando com um crescente desemprego, provocado não só pelos avanços tecnológicos, mas em grande parte porque as empresas têm encontrado situações mais vantajosas nos países em desenvolvimento.

Os frutos do neoliberalismo e da globalização econômica são desigualdades crescentes, concentração de renda – não só em nível nacional, como mundialmente –, pobreza generalizada, precarização do emprego e dos direitos sociais, entre outros.⁵

Paralelamente a esse quadro que, num primeiro momento, parece irreversível, há entretanto aqueles que, desde longa data, vêm clamando por um novo tratamento das questões econômicas. O comércio internacional deveria contemplar, necessariamente, outros enfoques, especialmente o social, na medida em que só a inter-relação deste com o econômico pode conduzir a um desenvolvimento efetivamente justo e igualitário e que viabilizará, a longo prazo, a própria continuidade do sistema econômico mundial.

1.2 A INTERNACIONALIZAÇÃO DOS PADRÕES TRABALHISTAS: BREVE HISTÓRICO

A internacionalização do comércio despertou em alguns a percepção de que questões sociais e trabalhistas careciam de uma abordagem também internacionalizada.

⁴ URIARTE, Oscar Ermida. Globalización y relaciones laborales. In: PASSOS, Edésio; SILVA, Diana de Lima e (org.). **Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa**. São Paulo: LTr, 2001, p. 72.

⁵ Nos EUA, país considerado símbolo do capitalismo, o Departamento de Censo recentemente divulgou que, em 2001, pela primeira vez em oito anos, a renda familiar mediana caiu e o número de famílias abaixo da linha da pobreza aumentou. Paralelamente, a renda média dos 5% mais ricos aumentou ainda mais, elevando a desigualdade a um novo recorde.

DANIEL LE GRAND foi o primeiro a idealizar uma legislação internacional do trabalho, nos meados do século XIX. Defendia a promulgação harmônica de uma legislação trabalhista entre os governos europeus para solucionar disputas existentes.⁶

A criação de padrões trabalhistas em nível internacional foi o que motivou, em 1919, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Seu propósito primordial era adotar padrões internacionais para lidar com o problema das condições de trabalho traduzidas em injustiça, sofrimento e privações. Em 1944, o mandato da OIT foi ampliado para incluir temas relacionados a política social, direitos humanos e civis, com a incorporação da Declaração da Filadélfia à sua Constituição.⁷

A idéia de tratar conjuntamente trabalho e comércio ganhou fôlego quando, entre 1946 e 1948, a Organização das Nações Unidas se reuniu com o objetivo de criar uma Organização Internacional do Comércio (OIC), cuja carta versaria sobre normas trabalhistas, comerciais, serviços e investimentos. Esta carta ficou conhecida como Carta de Havana, e possuía uma cláusula sobre direitos trabalhistas nos seguintes termos:

Os membros reconhecem que todos os países têm um interesse comum na consecução e manutenção de normas de trabalho justas relacionadas com a produtividade e em consequência com a alta dos salários e melhora das condições de trabalho segundo permita a produtividade. Os membros reconhecem que as condições injustas de trabalho, particularmente na produção para a exportação, criam dificuldades no comércio internacional e portanto, cada Membro deverá tomar as medidas apropriadas e factíveis a fim de eliminar tais condições dentro de seu território.⁸

⁶ ROCHA, Dalton Caldeira. Cláusula Social. In: BARRAL, Welber (org.). **O Brasil e a OMC**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 326.

⁷ "II. Believing that experience has demonstrated the truth of the statement in the Constitution of the International Labour Organization that lasting peace can be established only if it is based on social justice, the Conference affirms that: [...] (b) the attainment of the conditions in which this shall be possible must constitute the central aim of national and international policy; (c) all national and international policy measures, in particular of an economic and financial character, should be judged in this light and accepted only in so far as they may be held to promote and not hinder the achievement of this fundamental objective; (d) it is the responsibility of the International Labour Organization to examine and consider all relevant economic and financial policies and measures in the light of this fundamental objective [...]". ILO. **Activities on the social dimension of globalization**: synthesis report. Disponível em: ilo.org.br. Acesso em: 06 set. 2002. Version 12 jul. 2002, p. 1.

⁸ "Los Miembros reconocen que todos los países tienen un interés común en el logro y mantenimiento de normas de trabajo justas relacionadas con la productividad y en consecuencia con el alza de los salarios y mejora de las condiciones de trabajo según lo que permita la productividad. Los Miembros reconocen que las condiciones injustas de trabajo, particularmente en la producción para la exportación, crean dificultades en el comercio

O projeto da OIC, no entanto, malogrou, pois alguns governos se negaram a ratificá-lo. Com a oposição de seu Congresso, os EUA anunciaram que não promoveriam a ratificação da Carta, a despeito de terem sido um dos idealizadores do projeto.

Nos últimos anos, o enfoque social no comércio globalizado recebeu maior destaque. Em 1995 aconteceu a Cúpula Mundial das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Social, na qual dirigentes de todo o mundo discutiram exaustivamente a inserção das preocupações sociais nos acontecimentos econômicos e políticos. A principal conclusão foi a de que a economia global deve ter uma dimensão social. Os Estados presentes assumiram vários compromissos nesse sentido, tanto na esfera nacional como na internacional. Em 18 de junho de 1998, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento⁹ materializou os compromissos assumidos pelos chefes de Estado e governo durante a Cúpula. Seu Programa de Ação referia como direitos básicos dos trabalhadores: a proibição de trabalho forçado e do trabalho infantil, a liberdade de associação e o direito de associação e negociação coletiva, a igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor, e a não discriminação no trabalho.

Ainda que grande parte das intenções não se tenha materializado, é possível vislumbrar que houve um avanço da mentalidade mundial ao se perceber a importância que o enfoque social ocupa no sistema comercial como um todo. A globalização deve ser um projeto conjunto, e não sinônimo de globalização apenas econômica. Sem a dimensão social, ela está fadada ao fracasso. O foco da humanidade deve ser a construção de uma comunidade de nações, e não um grande *shopping center*.

internacional y por lo tanto, cada Miembro deberá tomar las medidas apropiadas y factibles a fin de eliminar tales condiciones dentro de su territorio.” CIOSL, p. 36.

1.3 OS PADRÕES TRABALHISTAS E AS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS PARA O COMÉRCIO E O TRABALHO

Sendo o tema comércio internacional e direitos trabalhistas em nível internacional, cumpre analisar com mais detalhes as duas organizações internacionais responsáveis por cada um destes segmentos: a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial do Comércio (OMC), correlacionando-as com a questão dos padrões trabalhistas internacionais.

1.3.1 Organização Mundial do Comércio (OMC)

É WELBER BARRAL¹⁰ quem conta que começou no encontro de Bretton Woods, no final da II Guerra Mundial, a história do sistema multilateral de comércio no século XX. Na ocasião, os países vencedores da Guerra concordaram quanto à necessidade de (a) um fundo monetário internacional (FMI); (b) um Banco Mundial para financiar a reconstrução européia e o desenvolvimento (BIRD); e (c) uma organização que regulasse o comércio mundial (OIC).

O FMI e o BIRD foram criados, mas diante do malogro da OIC (ver item 1.2), aprovou-se em Genebra (1947) o chamado GATT (Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio)¹¹, apanhado de normas versando sobre diversos aspectos do comércio entre nações, que visava à maior liberalização deste através de redução de tarifas alfandegárias. Na ocasião os países manifestaram interesse em manter condições de trabalho condignas para os seus trabalhadores, reconhecendo que isso era essencial para a prática de um comércio livre em

⁹ Texto em anexo.

¹⁰ BARRAL, Welber. De Bretton Woods a Doha. In: BARRAL, Welber (org.) **O Brasil e a OMC**. Curitiba: Juruá, 2002, p. 12 e ss.

¹¹ *General Agreement on Trade and Tariffs (1947)*.

nível internacional.¹² Mas no texto do GATT, a única referência a normas trabalhistas foi o artigo XX, alínea (e), que permite que os governos barrem produtos produzidos por presidiários.¹³

Após a Rodada Genebra (1947), seguiram-se a Rodada Annecy (1949), Torquay (1951), Genebra (1956), Dillon (1960-67), Kennedy (1964-67) e Tóquio (1973-79). O número de países crescia a cada Rodada, assim como o volume de temas comerciais negociados. Após trinta anos, o GATT consistia num conjunto considerável de normas, versando sobre vários aspectos do comércio internacional.¹⁴

As discussões do GATT foram retomadas em 1986, em Punta del Este. Teve início a denominada Rodada Uruguai – a mais longa negociação comercial da história, com duração de sete anos. A Rodada terminou em abril de 1994, em Marraqueche, e culminou no estabelecimento, em 1995, da Organização Mundial do Comércio (OMC), existindo efetivamente desde então um organismo internacional para o comércio.

Em Marraqueche a vinculação de normas trabalhistas ao comércio foi levantada, e motivou acirradas discussões entre os presentes. Surgiu nessa ocasião a proposta de criação de uma “cláusula social”, que consistiria na transposição de padrões mínimos trabalhistas para acordos internacionais de comércio, ensejando sanções comerciais para o descumprimento dos padrões por países exportadores. A questão levantou enorme polêmica, e devido à forte oposição da maioria dos países, acabou inconclusiva.

Nas Rodadas seguintes (Cingapura, 1996; Seattle, 1999 e Doha, 2001) a questão da cláusula social foi novamente levantada, embora não incluída na pauta de negociações. Essa polêmica será abordada no capítulo a seguir.

¹² PASTORE, José. **A cláusula social e o comércio internacional**. Brasília: CNI, 1997, p. 16.

¹³ CIOSL, p. 37.

1.3.2 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, buscou-se estabelecer e zelar pelo cumprimento de padrões trabalhistas internacionais. Por padrões trabalhistas internacionais entendem-se aquelas normas básicas dos trabalhadores que devem ser respeitadas por todas as nações do globo.

A OIT é um organismo tripartite, composto por representantes de governos, empresas e trabalhadores. É o denominado multilateralismo da OIT. Distingue-se das demais organizações internacionais por não conter qualquer órgão exclusivamente governamental. Delegados governamentais e não governamentais partilham em pé de igualdade seus lugares. Os últimos representam as organizações patronais, sindicais e profissionais dos países, e para que o tripartismo não seja esvaziado de sentido, os representantes dos trabalhadores e das empresas devem ser independentes de seus governos, refere NGUYEN Q. DINH.¹⁵

FRANCIS MAUPAIN relata que a OIT surgiu num contexto histórico específico. Sua Constituição original ocupava o capítulo XIII do Tratado de Versalhes (assinado em 28 de junho de 1919, pondo fim à I Guerra Mundial), e seus objetivos foram delineados sobre bases humanistas e utilitaristas.¹⁶

A inspiração humanista está expressa no Preâmbulo da sua Constituição que evoca que as condições de trabalho implicam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e privações. O humanismo está presente também no método adotado pela OIT: o reformismo. À luta de classes que caracteriza o método “bolchevique”, a OIT opõe o diálogo entre os interesses opostos ou antagônicos das partes em questão como método de progresso e de

¹⁴ BARRAL, p. 13.

¹⁵ DINH, Nguyen Quoc et al. **Direito Internacional Público**. Tradução: Vítor Marques Coelho. Lisboa: Calouste Gulbekian, 1999, p. 574.

justiça social. Esse método se expressa na estrutura tripartida da OIT, que oferta aos representantes de empregadores e trabalhadores a possibilidade de participar de decisões em condições de igualdade com os governos.¹⁷

MAUPAIN refere ainda que os fundadores da OIT tinham a consciência de que apelos humanistas ou filantrópicos não seriam suficientes para convencer os Estados de avançar no progresso social. Era necessário persuadi-los que essa ação era inevitável e não haveria risco de trazer-lhes desvantagens. A base utilitarista, pois, estaria assim expressa no segundo parágrafo do Preâmbulo ao evocar as ameaças que o descontentamento, ligado à injustiça, a miséria e a privação trazem sobre a paz e a harmonia universal, numa sutil alusão à ameaça do comunismo. Face a tal ameaça, o agir tornava-se imperativo.¹⁸

Mas a pretensão universalista dos objetivos da OIT trazia ainda o problema de como fazer com que todos os países realizassem o progresso social e a proteção dos trabalhadores, tendo em vista que a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho humano prejudicaria os esforços de outras nações nesse sentido. A resposta da OIT foi a escolha do voluntarismo como método. O voluntarismo comportaria duas dimensões: a individual e a coletiva.¹⁹

Em sua dimensão individual, o voluntarismo significa, sob a lógica do reformismo, que o progresso social não se produz de maneira espontânea, antes é uma manifestação de vontade e, em especial, manifestação da vontade estatal: é ao Estado que cabe remediar condições de trabalho deploráveis e restabelecer um equilíbrio.

A dimensão coletiva do voluntarismo traz a questão de que o progresso social não pode ser assegurado de maneira duradoura por um país isoladamente. Os fundadores da OIT

¹⁶ MAUPAIN, Francis. Mondialisation de l'économie et universalité de la protection des droits des travailleurs. In: Institut International des Droits de l'homme. **Commerce mondial et protection des droits de l'homme**: les droits de l'homme à l'épreuve de la globalisation des échanges économiques. Bruxelles: Bruylant, 2001, p. 112.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Idem, p. 113.

alimentaram no início a idéia de uma fórmula radical e mesmo supranacional de obrigar os Estados a cumprir uma legislação nesse sentido. Logo perceberam, entretanto, que tal solução constrangedora poderia levar a resultados inversos. Então apelaram para uma solução que apela à boa vontade e à persuasão, que se expressa nos dois principais instrumentos normativos da OIT: as Convenções e Recomendações.²⁰

As Convenções são tratados internacionais sobre o trabalho e devem ser ratificadas pelos Estados-membros da OIT, criando obrigações para o Estado signatário. As Recomendações não são vinculantes, contendo orientações aos Estados sobre a implementação das matérias contidas nas Convenções. Há também documentos menos formais como Declarações e Códigos de Conduta.

A OIT possui mais de 180 Convenções e 185 Recomendações cobrindo um amplo leque de matérias. Oito das Convenções são consideradas fundamentais para os direitos dos seres humanos no trabalho, devendo ser implementadas e ratificadas por todos os Estados membros da Organização. São as chamadas Convenções Fundamentais da OIT. Contemplam padrões mínimos trabalhistas, e o respeito ao seu conteúdo é obrigatório para todos os Estados-membros da OIT, ainda que não as tenham ratificado.²¹ Isso foi expresso na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), nos seguintes termos: “A Conferência Internacional do Trabalho (...) declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções...”²². Os princípios das Convenções referidas são:

¹⁹ Idem, p. 114.

²⁰ Ibidem.

²¹ Disponível em: www.ilo.org. Acesso em 06 set. 2002.

²² PASSOS, Edésio; SILVA, Diana de Lima e (org.). **Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa**. São Paulo: LTr, 2001, p. 261.

- (a) a liberdade sindical e o reconhecimento do direito de negociação coletiva²³;
- (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório²⁴;
- (c) a abolição efetiva do trabalho infantil²⁵; e
- (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação²⁶.

Os padrões trabalhistas internacionais são acordados sob princípios democráticos por representantes dos governos, trabalhadores e empresas de todos os sistemas sociais e econômicos do mundo. Tais padrões são o modelo global para os direitos e responsabilidades no local de trabalho, e como tais é obrigação dos Estados membros da OIT realizá-los sempre que possível, e a missão da OIT é promover sua realização.²⁷

Para executar suas normativas, a OIT se utiliza de um sistema regular de supervisão, que é baseado na ratificação de um padrão trabalhista e na obrigação, periódica e regular, de reportar medidas adotadas para efetivar as provisões do instrumento. Quando um país ratifica uma Convenção da OIT, ele concorda em implementar a Convenção internamente e submeter-se à supervisão da OIT nas medidas que tomar para implementar a Convenção. As ratificações não podem ser feitas com reservas. Uma Convenção entra formalmente em vigor quando se torna vinculante para o Estado.²⁸

No sistema regular de supervisão da OIT, os governos mandam periodicamente relatórios sobre as Convenções ratificadas. Este relatório é revisado por um Comitê de *Experts*. Após, o Comitê pode iniciar um diálogo com o governo daquele país sobre a aplicação da Convenção ou fazer observações diretamente para o Comitê tripartite da OIT.

²³ Convenções da OIT n. 87 (1948) e n. 98 (1949). Textos em anexo.

²⁴ Convenções da OIT n. 29 (1930) e n. 105 (1957). Textos em anexo.

²⁵ Convenções da OIT n. 138 (1973) e n. 182 (1999). Textos em anexo.

²⁶ Convenções da OIT n. 100 (1951) e n. 111 (1958). Textos em anexo.

²⁷ www.ilo.org

²⁸ *Ibidem*.

(composto por trabalhadores, governos e empregadores) que fará uma discussão pública e submeterá um relatório ao Plenário (sessão anual da OIT).

A análise de casos individuais pelo Comitê pode fazer com que governos que não aplicaram completamente uma Convenção ratificada sejam convidados a fazer uma exposição para o Plenário. Não há uma obrigação legal de fazê-lo, mas raramente há recusa ao convite. Geralmente os porta-vozes dos governos falam francamente de suas dificuldades em aplicar determinadas Convenções e propõem os próximos passos para satisfazer as normativas laborais. A OIT também encaminha um relatório aos governos, indicando os pontos que devem ser considerados nos próximos relatórios.

Paralelamente ao sistema regular de supervisão, a OIT se utiliza também de sistemas especiais, baseados em alegações específicas contra um Estado membro, ou ainda se vale de mecanismos *ad hoc* em circunstâncias particulares.

TERESA MOREIRA ressalta que o mecanismo de supervisão da OIT assegura o conhecimento das infrações pela sociedade civil e permite à opinião pública um juízo de valor negativo sobre os países descumpridores, funcionando como um meio de pressão de extrema importância, ao lado da pressão exercida dentro da própria organização.²⁹

Para a OIT, padrões internacionais trabalhistas são necessários, entre outros:

- (a) pela possibilidade de contribuir para a possibilidade de uma paz permanente;
- (b) por ajudar a mitigar potenciais efeitos adversos da competição internacional de mercado; e
- (c) por ajudar no processo de desenvolvimento.³⁰

²⁹ MOREIRA, Teresa. O comércio internacional e a “cláusula social”. In: DIAS, Jorge de Figueiredo et al (org.) **Estudos em homenagem a Cunha Rodrigues**. Coimbra: Coimbra Editora, 2001, p. 1060.

³⁰ www.ilo.org

2 A CLÁUSULA SOCIAL

2.1 NOÇÕES BÁSICAS

Padrões trabalhistas internacionais (ou normas mínimas, standards trabalhistas internacionais) são direitos laborais considerados básicos, essenciais a todos os trabalhadores, e que devem ser universalmente respeitados. Esses padrões despertaram a polêmica da chamada “cláusula social”.

A cláusula social seria a transposição das normas mínimas em forma de cláusula de tratados internacionais de comércio, visando ao seu respeito pelos países na produção de mercadorias destinadas ao comércio internacional. O não cumprimento da cláusula acarretaria uma sanção ao país infrator: seu produto seria barrado pelos países importadores.³¹ Aqui está a novidade. A OIT desde sempre produziu normas almejando a realização dos standards trabalhistas, mas a inserção de uma cláusula social em tratados internacionais de comércio traz a carga sancionatória, de que carece a OIT.

O rol de quais seriam as normas trabalhistas mínimas a integrarem o conteúdo de uma cláusula social não é unânime. Na Europa, a tendência é aumentá-lo, enquanto os Estados Unidos são mais comedidos. Mas há um certo consenso quanto às seguintes normas, que são aquelas mesmas normas contidas nas Convenções da OIT consideradas fundamentais:

- (a) a liberdade sindical e o reconhecimento do direito de negociação coletiva;
- (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e

³¹ Atualmente, aproximam-se de “cláusulas sociais” dispositivos na Convenção Internacional do Estando de 1981 (art. 45), na Convenção Internacional do Cacau de 1986 (art. 64), na Convenção Internacional do Açúcar de 1987 (art. 28) e na Convenção Internacional da Borracha Natural (art. 53), porém consistem apenas em declarações de intenção, não contendo sanções especiais nem mecanismos de controle.

(d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

É mister esclarecer também do que se trata o chamado *dumping* social. O vocábulo *dumping* é comumente usado no meio comercial para designar práticas desleais de comércio. WELBER BARRAL traz algumas definições que dão uma idéia do fenômeno. Cita ele a definição do dicionário Aurélio: “Sistema de economia protecionista que, para incentivar artificialmente a exportação, lança no mercado internacional produtos pelo preço de custo, ou abaixo do custo, elevando-os excessivamente no mercado interno, de forma que compense o prejuízo e favoreça aos trustes e cartéis a colocação de excedentes.” BARRAL afirma que tal definição não é totalmente compatível com a definição legal. BLACK’S aproxima-se mais da definição normativa: *dumping* seria o “ato de vender em quantidade, a preços muito baixos ou sem considerar o preço de venda; também a venda de excedentes no exterior a um preço menor que o preço do mercado interno.” BARRAL cita também JACOB VINER, para o qual o *dumping* é identificável essencialmente pela discriminação de preços entre compradores em diferentes mercados nacionais.³²

E o que seria o *dumping* social? Ao lado de termos como *dumping* ambiental e *dumping* cambial, tal terminologia decorre de uma tentativa, no dizer de BARRAL, de ampliar o conceito de *dumping* de forma a caracterizar a concorrência internacional firmada sobre diferenças estruturais entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Certas distinções econômico-sociais dos países em desenvolvimento seriam apontadas pelos países desenvolvidos como concorrência desleal.³³

³² BARRAL, Welber Oliveira. **Dumping e Comércio Internacional**: a regulamentação antidumping após a Rodada Uruguai. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 9-10.

³³ Idem, p. 13.

O *dumping* social, nessa linha, seria entendido como “uma vantagem comparativa derivada da superexploração da mão-de-obra nos países em desenvolvimento.”³⁴ Entretanto, salienta BARRAL que apesar de constar na agenda internacional, tal extensão do conceito de *dumping* não encontra atualmente base normativa, devido à resistência dos países em desenvolvimento.

2.2 AS QUESTÕES QUE INFORMAM O DEBATE SOBRE A CLÁUSULA SOCIAL

Embora não haja uma definição precisa da posição de determinados grupos quanto à cláusula social, pode-se em geral dizer que defendem a cláusula os países desenvolvidos, os sindicatos e organizações de direitos humanos. Opositores seriam os países em desenvolvimento e as empresas multinacionais. Tal divisão, porém, não é absoluta, havendo variações na prática. Neste debate são levantadas questões que envolvem direitos humanos, desenvolvimento, vantagens comparativas, *dumping* social, desemprego, protecionismo, etc., como veremos a seguir.

2.2.1 O Apelo Humanitário

O primeiro argumento invocado, sem dúvida o mais nobre e que não gera controvérsia, é o de que devem ser respeitados os direitos humanos dos trabalhadores, dando-lhes tratamento digno e condições igualitárias. Esses compromissos, expressos na Carta de Direitos Humanos da ONU, retratam um compromisso político de âmbito internacional. DALTON ROCHA refere que “... na origem da proteção ao trabalho, encontra-se como ideal central a negativa de que o trabalho humano possa ser juridicamente tratado como

³⁴ Idem, p. 14.

mercadoria.”³⁵ A cláusula social seria para alguns uma forma eficiente de assegurar a observância dos direitos trabalhistas básicos em escala mundial.

2.2.2 Desenvolvimento e Globalização

Sustenta-se que a equalização das condições de trabalho seria de utilidade para países ricos e pobres, pois todos seriam favorecidos por uma ativação da economia, gerando mundialmente uma elevação do nível de emprego e remuneração. A cláusula, para alguns, seria uma forma eficaz de atingir esse objetivo. Para outros, a aplicação de sanções comerciais, e o conseqüente bloqueio das exportações, agravaria ainda mais os problemas sociais atuais, trazendo resultado inverso do pretendido.

O nível de desenvolvimento do país influiria, também, no grau de respeito a padrões trabalhistas. Alguns sustentam que esse respeito só viria com o desenvolvimento, como uma conseqüência dele. E que portanto seria um problema nacional e que diz respeito às condições de cada país. Haveria uma afronta à soberania e costumes nacionais se procurasse impôr o contrário. A afronta parece ainda mais grave quando provém de uma imposição do Norte/Sul.

Por outro lado, também se argumenta que a globalização econômica não implicou a extensão das garantias sociais do Estado do Bem-Estar aos trabalhadores dos países em desenvolvimento, mas antes na redução de garantias para os trabalhadores dos países desenvolvidos, o que poderia ser corrigido pela cláusula social.³⁶

³⁵ ROCHA, p. 327.

³⁶ BARRAL, Dumping... p. 14.

2.2.3 *Dumping* Social e Vantagens Comparativas

Quanto à alegação de *dumping* social e à análise das vantagens comparativas dos países em desenvolvimento, há três correntes de opinião. A primeira considera que as práticas decorrentes do descumprimento de normas mínimas de trabalho trazem vantagens comparativas ilegítimas, pois a sua prática determina desequilíbrios, gera desemprego nas nações desenvolvidas (que cumprem as normas mínimas) e exercem efeitos destruidores ao comércio entre nações.³⁷ Considera inaceitável a prática de *dumping* social em um mundo que pretende se guiar por regras de lealdade no comércio internacional. A cláusula impediria a prática desse *dumping* pelos países em desenvolvimento, pondo fim à infração das regras do livre comércio.

Para a segunda corrente qualquer tipo de diferença de custo de mão-de-obra constitui vantagem comparativa legítima e, por isso, deve ser mantida. A única consequência seria a especialização dos países nos produtos que detêm vantagens comparativas, o que é útil para todos. Não se justificaria, então, a tentativa de uma nação querer destruir a vantagem comparativa de outra.³⁸

E o terceiro grupo não vê nenhuma relação entre normas mínimas e comércio internacional. Diz que o impacto da produção dos países menos desenvolvidos sobre os mais desenvolvidos é desprezível, pois mais de 80% do comércio internacional é realizado entre as nações mais ricas do mundo.³⁹

³⁷ PASTORE, p. 13.

³⁸ Ibidem.

2.2.4 Desemprego

Há uma tese controversa de que o comércio internacional entre ricos e pobres afeta o nível de emprego dos primeiros, já que as diferenças trabalhistas podem variar enormemente de um país a outro (o salário de um alemão, por exemplo, paga 2 americanos, 5 taiwaneses e 128 chineses⁴⁰).⁴¹

Alguns analistas⁴², entretanto, sustentam que o temor do desemprego por parte dos países desenvolvidos é injustificado e que o desemprego nestes países não possui nenhuma relação com as exportações dos países em desenvolvimento. PASTORE segue essa tese e argumenta que “...os problemas de desemprego na Europa decorrem das baixas taxas de crescimento econômico dos países europeus e dos generosos sistemas de proteção trabalhista e previdenciária (...) [que] comprometem as finanças públicas e reduzem a capacidade de investir e gerar empregos...”⁴³ Refere que “...os dados mostram que o emprego industrial nos países ricos vem caindo por força da revolução tecnológica e das mudanças nos sistemas de produção que em nada se relacionam com as exportações dos países mais pobres.”⁴⁴ Argumenta ainda que “... nem sempre salários mais baixos conferem vantagem comparativa a determinado país. Fosse esse o caso, as nações ricas não poderiam exportar nada, pois seus salários são elevados. O que interessa avaliar nessa discussão é a produtividade do trabalho e não apenas o valor dos salários. Se o custo da mão-de-obra é mais baixo nos países em desenvolvimento, a produtividade do trabalho também é mais baixa...”⁴⁵ Por fim, conclui não

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Idem, p. 24.

⁴¹ Há setores em que o uso de crianças ou o trabalho informal são o que mantém o baixo custo da produção. Em alguns países, como a China, a situação é das mais gritantes: jornadas de trabalho extensas, proteção reduzida do trabalhador, salários baixíssimos, incidência alta de mão-de-obra infantil e trabalhadores sem meios para se associar e negociar coletivamente.

⁴² Krugman, Bhagwati e Kusters, apud VEIGA, p. 173.

⁴³ PASTORE, p. 8.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Ibidem.

existirem provas de que a situação trabalhista dos países menos desenvolvidos seja a causa da devastação do emprego e do salário nos países mais desenvolvidos. Nesse sentido, os países desenvolvidos estão equivocados em achar que a cláusula social seria uma solução para seus problemas de desemprego.

A despeito de tais argumentos, para VEIGA é fato que o deslocamento da produção de inúmeros setores para países com mão-de-obra mais barata tiveram um efeito devastador sobre o emprego e os níveis de sindicalização. Faz referência aos casos da indústria têxtil norte-americana, o fenômeno das *maquiladoras* no norte do México e em países centro-americanos (Honduras, Guatemala e El Salvador)⁴⁶.

2.2.5 Protecionismo

Segundo DALTON ROCHA, os países contrários à cláusula social (maioria dos países em desenvolvimento) no regime da OMC acreditam que ela se trata de uma cortina de fumaça que esconde objetivos protecionistas dos países desenvolvidos, pressionados por seus sindicatos diante da generalizada crise no emprego que atravessam.⁴⁷

Alguns autores evocaram, porém, a recíproca desse argumento. Em lugar de se repetir incessantemente que a proteção dos direitos dos trabalhadores não pode servir de camuflagem a desígnios protecionistas, deve-se considerar em contrapartida que a liberdade de trocas não pode por sua vez encorajar ou servir de pretexto para o desrespeito aos direitos fundamentais.⁴⁸

⁴⁶ VEIGA, p. 173.

⁴⁷ DALTON, p. 324, 328.

2.2.6 Foro de Discussão

Os grupos favoráveis à cláusula querem trazer para o âmbito da OMC a questão trabalhista, utilizando o sistema mundial de comércio para tratar do problema. Entendem que seria o foro adequado por poder empregar mecanismos sancionatórios. Apesar de não ser um tema diretamente ligado ao comércio internacional, os países têm procurado levá-lo à OMC baseados na chamada multifuncionalidade da Organização.⁴⁹

Já os opositores da cláusula entendem que a questão deve continuar a integrar os foros da OIT, considerando a sua já histórica tradição para o tema.

Em 1996, na Conferência Ministerial da Organização Mundial do Comércio (OMC) em Cingapura, os Estados, através da Declaração Ministerial de Cingapura, acordaram que

Renovamos nosso compromisso de respeitar as normas fundamentais de trabalho internacionalmente reconhecidas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o órgão competente para estabelecer essas normas e cuidar delas, e afirmamos nosso apoio a seu trabalho na promoção das mesmas. Consideramos que o crescimento e o desenvolvimento econômico impulsionados pelo incremento do comércio e uma maior liberalização comercial contribuirão para a promoção dessas normas. Rechaçamos a utilização das normas de trabalho com finalidades protecionistas, e concordamos que não se deve questionar de forma alguma a vantagem comparativa dos países, em particular os baixos salários dos países em desenvolvimento não devem ser questionados de forma alguma. A este respeito, deixamos claro que as Secretarias da OMC e da OIT prosseguirão sua atual colaboração.⁵⁰

A despeito da Declaração, nas Rodadas seguintes da OMC houve novas tentativas de vinculação dos padrões trabalhistas em nível internacional à Organização Mundial do Comércio.

⁴⁸ MAUPAIN, p. 125.

⁴⁹ DALTON, p. 329.

⁵⁰ Idem, p. 331.

2.3 OS DEFENSORES DA CLÁUSULA E OS OPOSITORES

Após a breve explanação sobre as principais polêmicas que envolvem a cláusula, cabe analisar como os grupos favoráveis e contrários à cláusula têm atuado, e como os argumentos foram invocados.

2.3.1 Governos

2.3.1.1 Os governos dos países desenvolvidos

Os Estados Unidos já há tempos vêm defendendo uma cláusula social. Em 1979 propuseram na Rodada de Tóquio (GATT) um código de direitos trabalhistas, sendo apoiados por países escandinavos. Em 1983, a tentativa de implementar uma cláusula social junto ao GATT foi rejeitada pela falta de consenso sobre o conteúdo da cláusula. Os EUA passaram então a produzir internamente normas trabalhistas neste sentido, em grande parte devido às pressões sindicais.

Em 1994, em Marraqueche (Rodada Uruguai), a proposta da cláusula social dos EUA restou vencida pois a grande maioria dos países – em geral os em desenvolvimento – opuseram-se, argumentando a diminuição de suas vantagens comparativas. Na ocasião, a França também demonstrou grande interesse na cláusula, e os dois países a defenderam por razões “humanitárias e de segurança econômica”.⁵¹ O tema foi reacendido em Cingapura (1996), tendo inclusive o representante francês propugnado pela cláusula ainda que sem apoio da União Européia (UE). Mas na Declaração Ministerial de Cingapura (ver item 2.2.6) os

⁵¹ PASTORE, p. 15.

países concordaram que compete à OIT o estabelecimento de normas internacionais do trabalho e a cobrança de seu cumprimento pelos Estados.

Não obstante a Declaração de Cingapura, novamente em Seattle os EUA, juntamente com a UE, levantaram a questão, propugnando pela criação de um Grupo de Trabalho nesse sentido. Novamente foram reprimidos pelos países em desenvolvimento, dentre eles o Brasil, o qual suspeitava das reais intenções dos EUA ao insistir na inclusão deste tema no âmbito da OMC. Os debates de Seattle sobre a criação do referido Grupo de Trabalho acabaram por não levar a uma conclusão sobre o papel da OMC em relação às normas trabalhistas.

Em Doha o tema recebeu tratamento brando, e os membros da OMC reafirmaram a Declaração de Cingapura, enfatizando ainda o papel da OIT em trabalhar a dimensão social da globalização.⁵²

Apesar da insistência dos EUA, nem mesmo dentro de seu país há unanimidade quanto à cláusula. O partido republicano sempre se opôs à idéia. Em 1980 Ronald Reagan argumentou não ser possível aplicar um mandamento cujo conceito é desconhecido ou controvertido entre as nações. Também os agricultores americanos não gostam da proposta, pois temem que a exigência de normas mínimas de trabalho para os países em desenvolvimento possa fazer com que estes reivindiquem também a supressão de subsídios agrícolas americanos.⁵³

Na Comunidade Econômica Européia (CEE), desde 1972 a questão de normas mínimas de trabalho começou a ser discutida pelos chefes dos Estados-membros. Entre 1977 e 1980, o Conselho de Ministros da CEE aprovou uma série de normativas nesse sentido, mas que em 1986 foram revogadas devido à posição da Inglaterra que as considerava demasiado rígidas para os tempos atuais. A entrada de países de salários baixos na Comunidade

⁵² DALTON, p. 331.

⁵³ PASTORE, p. 22.

(Portugal, Espanha e Grécia), entretanto, reacendeu a receptividade ao estabelecimento de normas mínimas. Em 1989, aprovaram-se as bases de uma futura “Carta Social” europeia, que exigia respeito às seguintes normas trabalhistas:

- (a) liberdade de associação dos trabalhadores;
- (b) liberdade de negociação coletiva;
- (c) emprego e remuneração condignos;
- (d) compromisso com a melhoria do padrão de vida dos trabalhadores;
- (e) normas básicas de proteção social (seguridade social, saúde ocupacional, treinamento);
- (f) igualdade de tratamento entre homens e mulheres;
- (g) proteção das crianças e adolescentes;
- (h) amparo aos deficientes.⁵⁴

PASTORE relata que mesmo na Europa a questão é controvertida, sendo muito difícil implantar os princípios da Carta Social dadas as também consideráveis diferenças que existem entre os Estados-membros da UE. Cita ADDISON e SIEBERT, que entendem que “a Carta Social da União Europeia está longe de constituir um meio eficaz para se melhorar a equidade social. Ao contrário, se aplicada em todos os seus aspectos, ela teria um forte impacto no aumento dos custos do trabalho em toda a comunidade, com graves consequências sociais.”⁵⁵ Também nos EUA constatou-se que na prática a tentativa de padronização das normas trabalhistas traz estes mesmos resultados práticos.

A despeito da rejeição da maioria dos países do globo à cláusula nos organismos internacionais multilaterais, vários países desenvolvidos têm se valido de barreiras não-

⁵⁴ PASTORE, p. 17-18.

⁵⁵ Apud PASTORE, p. 19.

tarifárias de natureza trabalhista impedindo a entrada de produtos estrangeiros em seu território por desrespeito a padrões mínimos. Os Estados Unidos criou em 1974 um Sistema Geral de Preferências (SGP) pelo qual países podem sofrer sanções comerciais se desrespeitarem normas básicas trabalhistas. Há também outras leis americanas nesse sentido. Paradoxalmente, algumas empresas americanas tem se deslocado dos EUA para países que possuem justamente as vantagens comparativas condenadas pelas leis e regulamentos norte-americanos.⁵⁶ PASTORE, citando COLLINGSWORTH, faz a crítica: “Para as nações desenvolvidas, as normas trabalhistas parecem ser boas quando protegem seus interesses e más quando engolem seus lucros.”⁵⁷

A Europa também adota um SGP, que pode se manifestar positiva ou negativamente. Na sua forma positiva, os países que respeitam normas trabalhistas obtêm vantagens adicionais, condições mais favoráveis de acesso ao mercado europeu. E a negativa consiste em sanções ao país que não obedece as condições mínimas estabelecidas. Países que toleram trabalho forçado, por exemplo, podem ser excluídos do sistema.⁵⁸

Nas discussões em torno da ALCA (Área de Livre Comércio das Américas), os governos e sindicatos dos países desenvolvidos também fazem pressão para a inclusão de direitos trabalhistas nas negociações. Mas o pleito tem sido mais “soft”, como já ocorreu no caso do NAFTA: busca-se incluir na lista de normas mínimas apenas os temas menos polêmicos (liberdade de sindicalização e negociação coletiva, proibição do trabalho forçado, eliminação do trabalho infantil, não-discriminação), buscando facilitar a aprovação.⁵⁹

⁵⁶ No final dos anos 80, a Nike contratou o grosso de sua produção na Indonésia, onde suas funcionárias – não sindicalizadas – recebiam US\$ 38 por semana e trabalhavam mais de 60 horas semanais. O mesmo está ocorrendo com outras empresas norte-americanas que se mudaram para o México após o NAFTA. PASTORE, p. 30.

⁵⁷ PASTORE, p. 31.

⁵⁸ Em março de 1997, a União Européia suspendeu formalmente os privilégios comerciais da Birmânia devido à utilização de trabalho forçado. CIOSL, p. 47.

⁵⁹ PASTORE, p. 36-37, 44.

Já a União Européia (com exceção da Inglaterra) é inflexível quanto ao conteúdo da cláusula. A exemplo do extenso rol de sua Carta Social, sua lista de normas mínimas compreende:

- (a) liberdade de movimentação (migração);
- (b) direito ao emprego e à remuneração;
- (c) melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida;
- (d) direito à proteção social;
- (e) direito à associação e negociação coletiva;
- (f) direito à formação profissional;
- (g) direito ao igual tratamento entre homens e mulheres;
- (h) direito à informação, consulta e participação;
- (i) direito à proteção da saúde no trabalho;
- (j) proteção das crianças e adolescentes no trabalho;
- (k) proteção aos idosos;
- (l) proteção aos que possuem limitações.

Essa listagem, ressalta PASTORE, chega a ser utópica para os países em desenvolvimento. O autor entende que o atingimento de tais padrões ocorreu depois do desenvolvimento da Europa, e que os países em desenvolvimento só os atingiriam após percorrerem a mesma trajetória.⁶⁰

2.3.1.2 Governo dos países em desenvolvimento

Os países em desenvolvimento mostraram-se contrários à cláusula nas Rodadas da OMC. Nenhum se negou a progredir em termos de direitos trabalhistas, mas rejeitaram o uso de sanções comerciais como o melhor meio de implementação desse objetivo comum. PASTORE aponta que a reação por parte dos empresários e governos dos países em desenvolvimento têm sido forte e resistente. Em 1995, ministros do trabalho asiáticos reuniram-se na Tailândia para reafirmar suas restrições à cláusula social, campanha que contou com o apoio do Japão, o que lhe conferiu maior força. Na América Latina, os protestos são no mesmo sentido, embora não tenha surgido um processo de resistência articulado.⁶¹

A posição do governo brasileiro explica a contento os motivos da oposição à cláusula por parte dos países em desenvolvimento. O chanceler Celso Lafer expressa essa posição em artigo de sua autoria.⁶² Coloca ele em tela que, primeiro, a globalização tem abrangido bens, capitais, serviços, mas não pessoas; e, segundo, que as diferenças salariais são significativas mesmo no âmbito interno dos Estados e dos espaços econômicos integrados, como a União Européia.

A reivindicação dos países desenvolvidos por uma cláusula social, argumenta LAFER, decorre do receio da invasão da mão-de-obra de migrações dos países subdesenvolvidos. Buscam reservar mercados para a mão-de-obra nacional. Salienta também que os salários e condições laborais variam também muito dentro dos EUA e União Européia.

Por tais evidências os países em desenvolvimento afirmam que, sob o argumento do *dumping* social, os desenvolvidos estariam criando uma nova modalidade de protecionismo,

⁶⁰ Idem, p. 46.

⁶¹ Idem, p. 32.

⁶² LAFER, Celso. *Dumping Social*. In: BAPTISTA, Luiz Olavo *et alii* (coord.) **Direito e comércio internacional: tendências e perspectivas: estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger**. São Paulo: LTr, 1994, p. 161-164.

pois os níveis salariais dependem do grau de desenvolvimento dos países e dentro destes, assim como nas suas regiões, estados e municípios.⁶³

Na Conferência de Marraqueche (1994), o Chanceler CELSO AMORIM argumentou que a agenda da nova OMC não deve sobrecarregar-se

de um tema que traria, se levado adiante, a exportação de desemprego dos ricos para os pobres, impondo a estes um encargo social que não têm como suportar; que não lida, na sua formulação, com a relação intrínseca entre comércio e imigração; e que, finalmente, geraria, se implementado, um 'protecionismo global' ao abrir as portas para as exportações de bens de tecnologia avançada dos países desenvolvidos, fechando-as para as exportações competitivas dos países em desenvolvimento.⁶⁴

CELSO LAFER entende que o tema do *dumping* social não deve ser encarado apenas sob a perspectiva das diferenças Norte/Sul, mas também considerando a relação entre mercados, a democracia e direitos humanos, dentro do contexto da globalização pós Guerra Fria. Sua tese é a de que não faz sentido falar de *dumping* social se a ordem interna positivou os direitos econômicos e sociais ao assinar os dois pactos da ONU de 1966 (direitos civis e políticos e econômicos, sociais e culturais), além de incorporar as convenções da OIT⁶⁵. O Brasil tutela, pelo seu ordenamento, a liberdade de associação, o direito de greve, proíbe o trabalho forçado, limita o infantil, etc. Portanto, nosso país se rege pela prevalência da democracia e direitos humanos, consoante os standards internacionais.⁶⁶ Essa linha de raciocínio desqualifica, conclui LAFER, a tese do “*dumping* social”.

Também GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO entende que não há razão para a existência de cláusula social quando o direito interno já garante direitos do trabalhador. Para ele, não resta dúvida que a cláusula busca impedir a exportação de produtos oriundos dos

⁶³ Idem, p. 162.

⁶⁴ Ibidem.

⁶⁵ Ver em anexo as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

⁶⁶ LAFER, p. 163.

países em desenvolvimento e que os favoráveis à cláusula serão os primeiros a não as aplicá-las contra si.⁶⁷

DALTON CALDEIRA ROCHA traz também outras posições sobre a cláusula social. Numa “Declaração sobre a Cláusula Social”, o chamado Grupo do Rio (do qual o Brasil faz parte) trouxe à tona que a preocupação não é legítima, não denota autêntica inquietude com as condições de trabalho com os países em desenvolvimento, ou com os direitos humanos, mas é apenas mais uma forma de estabelecer medidas protecionistas, o que se verifica no fato de que a questão ressurge quando há recessão e altas taxas de desemprego na região da Europa.⁶⁸

Reporta também ROCHA que o Brasil, em busca do crescimento econômico, precisa importar bens de capital advindos dos países industrializados, e para fazer frente a esta necessidade precisa também aumentar suas exportações para servir a dívida externa. Ora, restrições aos produtos originários dos países em desenvolvimento baseadas em supostos critérios sociais teriam efeito duplamente perverso: além de prejudicar o progresso econômico de tais países, deteriorariam ainda mais as condições de vida de seus povos, comprometendo os objetivos que a medida visa a atingir. Tais restrições também reduziriam o volume de trocas internacionais, prejudicando os objetivos da OMC de estímulo ao livre comércio.

Portanto, conclui o Grupo do Rio que “o conceito de cláusula social contraria o espírito multilateral e liberalizante que norteou os sete anos de negociações realizadas no âmbito do GATT...”, não competindo a um foro comercial tomar decisões sobre matérias que não lhe são próprias.⁶⁹

Durante a Rodada de Seattle, de 1999, o Brasil novamente adotou posição desfavorável à inclusão de normas trabalhistas no âmbito da OMC. O Ministro das Relações Exteriores, LUIZ FELIPE LAMPREIA, assinalou que o protecionismo dos países

⁶⁷ FRANCO FILHO, Georzenor de Sousa. O Comércio Internacional e as Cláusulas Sociais. **RDT** 06-06, 30 jun. 2000, p. 23.

desenvolvidos tende a aumentar, e que normas ambientais e trabalhistas são duas novas questões que se apresentam de uma maneira suspeita no debate sobre o comércio, não lhe convencendo da necessidade de modificar o acordo da OMC.⁷⁰ Em artigo de sua autoria, o referido embaixador afirma que “invocar padrões trabalhistas para regular o comércio internacional poderia abrir caminho para um sem-número de medidas de caráter nitidamente protecionista... (...) O social se transformaria em justificativa para a proteção abusiva de setores que se sintam prejudicados pela concorrência de produtos oriundos de outros países.”⁷¹

E na Conferência Ministerial de Doha (2001), o então Ministro das Relações Exteriores CELSO LAFER salientou que é o multilateralismo a melhor esperança para garantir o bem-estar social a todos, especialmente após o clima de insegurança deixado após o 11 de setembro, que veio reacender tendências protecionistas.⁷²

2.3.2 Sindicatos

JOÃO PAULO CÂNDIA VEIGA vislumbra dois novos fenômenos recentes na atuação dos sindicatos. Primeiro, a atuação sindical doméstica, buscando influenciar governos e o setor privado. Segundo, uma agenda comum de reivindicações e mobilizações, um recorte horizontal, trazendo o denominado “sindicalismo global”.⁷³ A atuação dos sindicatos na questão da cláusula social segue essas tendências.

⁶⁸ ROCHA, p. 334.

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Idem, p. 335.

⁷¹ Disponível em: www.mre.gov.br. Acesso em: 01/03/2002.

⁷² Ibidem.

2.3.2.1 Sindicatos dos países desenvolvidos

VEIGA coloca entre as estratégias da AFL-CIO (Federação Americana do Trabalho – Confederação das Organizações Industriais), na ânsia de reverter a queda nos índices de sindicalização, a adoção de certas iniciativas internacionais, como o monitoramento de empresas transnacionais e a constituição de códigos de conduta, um acompanhamento das políticas multilaterais formuladas pelo FMI, Banco Mundial e BID, a defesa intransigente da relação entre comércio internacional e emprego e a defesa dos direitos trabalhistas mínimos (*core labour standards*).⁷⁴

No final de 80, os sindicatos americanos, aliados a empresários, passaram a defender medidas restritivas na legislação dos EUA contra países desrespeitadores de direitos humanos e normas mínimas trabalhistas. Isso ganhou maior fôlego com o advento do NAFTA, quando centrais sindicais como a AFL-CIO, juntamente com empresários temiam um surto de produtos mexicanos nos EUA aliado à perda de empregos neste país. Mas ao tentar elaborar normas mínimas, constatou-se que o México já possuía uma legislação trabalhista bastante avançada nesse sentido, garantidora dos padrões mínimos. O problema maior estaria na implementação. Assim, em lugar de aplicar sanções comerciais, Canadá e EUA preferiram construir um sistema de persuasão (NAALC – North American Agreement on Labor Cooperation) pelo qual cada país membro do NAFTA se responsabiliza pelo respeito aos padrões trabalhistas e aceita a supervisão de um comitê tripartite para avaliar a execução.⁷⁵

Mas as pressões sindicais americanas permanecem firmes e motivam os governos a continuarem buscando a implantação da cláusula social nos tratados regidos pela OMC.

⁷³ VEIGA, João Paulo Cândia. Práticas sindicais e acordos preferenciais de comércio: um novo caminho para o sindicalismo? In: CHALOUT, Yves e ALMEIDA, Paulo Roberto de (org.) **Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social**. São Paulo: LTr, 1999, p. 170-190.

⁷⁴ VEIGA, p. 175.

⁷⁵ PASTORE, p. 19-20.

2.3.2.2 Sindicatos dos países em desenvolvimento

As centrais sindicais brasileiras se mostram favoráveis à cláusula social. Segundo PASTORE, a CUT (Central Única dos Trabalhadores), mais que a Força Sindical, tem defendido abertamente sua inclusão no âmbito da OMC. A CUT critica a posição do governo brasileiro, por entender que é uma desculpa do empresariado para continuar violando os direitos trabalhistas e não enfrentar o problema. Seria uma forma de ingressar com vantagens na economia globalizada à custa de seus trabalhadores.⁷⁶ A CUT propõe que haja uma troca de compromissos: o Brasil aderiria à cláusula e os países desenvolvidos fariam pesados investimentos em infra-estrutura, transferência de tecnologia e programas sociais. Representantes do governo e empresariado americano, paradoxalmente, uniram-se à CUT que, através de Kjeld Jacobssen, lutou até o último momento para ver esse tema incluído na reunião da OMC em Cingapura. Os americanos simpatizaram com o apoio da CUT mas negaram qualquer compromisso na área de investimentos.⁷⁷

Uma iniciativa sindical brasileira (tomada pela CUT) foi a criação, há cerca de quatro anos, de uma organização denominada “Observatório Social”. Em publicação⁷⁸ lançada no 2º Fórum Social Mundial (2002, Porto Alegre) compararam-se as diferentes realidades de trabalhadores de filiais de empresas multinacionais no Brasil com sua matriz no exterior. E constataram que o trabalhador da matriz (localizada em um país desenvolvido) possui melhores salários, condições de trabalho mais adequadas, liberdade de organização sindical, horas extras remuneradas, acesso à informação, liberdade de negociação coletiva e democracia no local de trabalho, o que nem sempre foi observado nas filiais brasileiras sob

⁷⁶ PASTORE, p. 35.

⁷⁷ Ibidem.

análise. Na publicação, lançaram-se recomendações para as empresas que estavam desrespeitando direitos trabalhistas, valendo-se de pesquisas que têm por fim observar, divulgar e conscientizar.

É curioso observar que empresas de países desenvolvidos têm contado com o apoio dos sindicatos nacionais dos países exportadores, ou seja, o capital do mundo desenvolvido se une com o trabalho do mundo em desenvolvimento numa aliança aparentemente duvidosa para os últimos.⁷⁹ Também os sindicatos dos países desenvolvidos buscam apoio dos sindicatos dos países em desenvolvimento os quais não percebem que aqueles, sob um pretenso humanismo, buscam preservação de seus empregos internos em detrimento dos externos.

2.3.2.3 Confederações sindicais internacionais: a CIOSL (Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres)

A Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), em brochura intitulada “*La lucha en favor de los Derechos Humanos de los Trabajadores y Trabajadoras en la Economía Global*”⁸⁰ defende com veemência a idéia da cláusula social.

Advogam que o conteúdo da cláusula deveria contemplar os direitos mínimos do trabalho: evitar a repressão sindical, a discriminação sexual ou racial, o trabalho infantil e trabalho forçado. Sustentam serem estes direitos que, independentemente do nível de desenvolvimento, podem ser aplicados por todos os países. A ausência de uma regulamentação internacional sobre os direitos dos trabalhadores seria uma ameaça a todo o

⁷⁸ Observatório Social. **Observatório Social em Revista**. Florianópolis: [s.n.], jan/2002.

⁷⁹ PASTORE, p. 31-32.

⁸⁰ CIOSL. *La lucha en favor de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la economía global*. Bruxelas: [s.n.], 1998.

complexo edifício do mercado mundial. Sem normas comuns a todos os Estados, os trabalhadores veriam seus esforços frustrados diante de empregadores e governos pouco escrupulosos que buscam benefícios rápidos.⁸¹ Assim, diz a CIOSL que seu objetivo é que os governos não adquiram vantagens competitivas mediante repressão, discriminação e exploração de trabalhadores, mas que assegurem que a globalização beneficie a todos os trabalhadores.

No folheto, a CIOSL constata que a economia mundial está enriquecendo uns e empobrecendo muitos, que a pobreza e a desigualdade estão aumentando no mundo em desenvolvimento e uma crescente insegurança e desemprego massivo está deixando sua marca no mundo industrializado. Os governos, desesperados para aumentar exportações e atrair o investimento estrangeiro, se deparam com um mercado dominado por empresas que podem fixar seu preço. E esse preço muitas vezes inclui mão-de-obra barata, normas insuficientes e ausência de sindicatos.⁸²

Os relatórios da CIOSL trazem situações chocantes de violação de direitos trabalhistas básicos. No campo sindical, a CIOSL relata que em muitos países a esfera de ação do movimento sindical está sendo rapidamente reduzida por uma série de novas leis e supostas “reformas laborais”. O objetivo dos governos é diminuir o direito dos trabalhadores para minimizar os custos. Tal conduta, entretanto, não funciona, alega a CIOSL citando os estudos da OCDE, pelos quais se constatou que os países que suprimiram direitos sindicais não melhoraram o rendimento econômico, e portanto as inquietações mostradas por alguns países em desenvolvimento no sentido de que normas básicas trabalhistas afetariam seu crescimento econômico mostraram-se infundadas.⁸³

⁸¹ CIOSL, p. 6.

⁸² Idem, p. 7.

⁸³ Idem, p. 9.

No campo do trabalho infantil, lembram que praticamente todos os países assinaram a Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança, além da Convenção 138 da OIT a respeito. Entretanto, ainda que alguns países estejam tomando medidas para minimizar o problema, outros persistem nesta prática crendo que lhe proporcionará maior competitividade, ao que a CIOSL rebate dizendo que não há provas de que o trabalho infantil traga outra coisa senão explorar crianças e enriquecer um punhado de empregadores inescrupulosos, e que os benefícios a curto prazo serão facilmente superados pelo dano a longo prazo decorrente da prática de enviar crianças a fábricas em lugar da escola.⁸⁴ Para a CIOSL, os muitos e vergonhosos exemplos de trabalho infantil que ainda se verificam nos dias de hoje⁸⁵ só podem se resolver mediante uma ação unilateral. Apesar de já existirem vários esforços nacionais e internacionais para combater o problema, tais iniciativas correriam o risco de se verem soterradas por alguns poucos países que fecham os olhos ao trabalho infantil para tirar uma vantagem comparativa a curto prazo.⁸⁶

O folheto da CIOSL relata também o problema da discriminação no emprego. A despeito de haverem muitos governos procurando eliminar as diferenças de sexo no campo laboral, ainda há muitas mulheres que estão à margem de qualquer proteção, especialmente as que trabalham no setor informal, em zonas francas industriais e trabalho em domicílio. Há empregadores que vêem na mulher, especialmente as mais jovens, uma fonte de mão-de-obra

⁸⁴ “no hay pruebas de que el trabajo infantil haga otra cosa que explotar a los niños y enriquecer a un puñado de empleadores sin escrúpulos. Los beneficios a corto plazo fácilmente serán superados por el daño a largo plazo que se está haciendo a la base de las calificaciones del país que envía sus niños a las fábricas en lugar de enviarlos a la escuela. En otras palabras, los niños que trabajan hoy, mañana serán jóvenes trabajadores sin calificaciones y sin empleo.” Idem, p. 9-10.

⁸⁵ A CIOSL relata alguns casos de trabalho infantil: “En Perú, los buscadores de oro compran niños esclavos a contratistas en la Sierra peruana. Existen informes en los medios de comunicación de tumbas secretas en los bosques de niños no identificados, niños que han escapado hablan del trato que reciben: niñas son violadas, los niños golpeados; reciben una sola comida diaria; carecen de servicio médico y de educación; lo único que hacen es trabajar. (...) En la capital de Bangladesh, Dhaka, se encierran a los niños en fábricas de ropa durante jornadas de 10 a 14 horas. Algunos de ellos ni siquiera reciben una paga, sino que se les obliga a trabajar gratuitamente como ‘aprendices’. (...) Un niño de la fábrica de alfombras en el Estado indio de Rajasthan describió la primitiva asistencia médica que recibieron él y sus amigos. Si se cortaban, el empleador ponía pasta de cúrcuma en sus

barata e dócil, e ainda com menores probabilidades de se converter em ativistas sindicais. Nas zonas francas industriais é que a CIOSL constatou os maiores níveis de abuso, exploração e humilhação. As mulheres, além de receber proporcionalmente muito menos que o homem, trabalham em jornadas de trabalho longas e por vezes são vítimas de assédio sexual, além de serem despedidas quando engravidam.⁸⁷

Há ainda relatos de trabalho escravo, problema que já deveria estar superado nos dias de hoje. São situações vergonhosas⁸⁸. Mas infelizmente muitos produtos fabricados nestas condições são introduzidos no mercado mundial.

Para a CIOSL, todas estas situações abusivas poderiam ser eficazmente resolvidas com a implementação de uma cláusula social. A proposta da CIOSL é de que a cláusula tenha o seguinte conteúdo: “As partes contratantes acordam em tomarem medidas para garantir o cumprimento das normas trabalhistas mínimas especificadas por um comitê assessor estabelecido pela OMC e pela OIT, incluindo as normas relativas à liberdade de sindicalização e o direito à negociação coletiva, a idade mínima para trabalhar, o tratamento discriminatório, a remuneração igualitária e o trabalho forçado.”⁸⁹

dedos. No por razones médicas – sino para evitar que la sangre caiga en las alfombras. (...) En el Reino Unido, los niños sufren terribles lesiones por trabajar ilegalmente en fábrica no reglamentarias.”

⁸⁶ CIOSL, p. 11.

⁸⁷ Idem, p. 12-14.

⁸⁸ Na ditadura militar da Birmania, desde 1994, obrigaram-se pessoas a trabalhar na construção de uma linha ferroviária emitindo-se ordens com frases como: “Si no cumplen com esta orden, sufrirán las más graves consecuencias”, ou “si no se presenta a trabajar, recibirá un tiro”. Estes trabalhadores, além do trabalho forçado, ainda são golpeados e torturados por guardas armados que os supervisionam. E se constatou que por trás de empreendimentos como estes se encontravam grandes empresas do mundo desenvolvido. Existem inúmeros outros casos: “En 1993, la OIT afirmó que ‘Pakistán experimenta algunos de los problemas más críticos que existen en el mundo en lo que concierne al trabajo forzoso’. El trabajo forzoso se utiliza en varios sectores, incluyendo el tejido de alfombras, la fabricación de calzado y la agricultura. El problema se debe a un sistema de préstamos según el cual, las deudas pendientes atan el deudor al acreedor. Los intereses son tan elevados que la deuda pasa de generación en generación y, de hecho, nunca llega a pagarse. El empleador obtiene trabajo no sólo durante una vida, sino durante varias vidas.”

⁸⁹ “Las partes contratantes acuerdan tomar medidas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales mínimas especificadas por un comité asesor establecido por la OMC y la OIT, incluyendo las normas relativas a la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva, la edad mínima para trabajar, el trato discriminatorio, la retribución igual y el trabajo forzoso.” CIOSL, p. 20.

A CIOSL faz questão de salientar que sua luta por uma cláusula sobre os direitos dos trabalhadores não se originou unicamente com países industrializados. Baseia-se em interesses de trabalhadores de todos os países e pauta-se em decisões democráticas. Citam como exemplo a zona franca industrial das Ilhas Maurício, que investiu na qualificação e na melhoria das condições de trabalho e salários. Um diretor de uma agência de promoção do país para as zonas declarou: *“No es nuestro objetivo atraer inversores extranjeros con mano de obra barata. A largo plazo, siempre resulta contraproducente, debido a que los trabajadores no cualificados producen mercancías sin valor añadido que no se venden bien en el mercado de la exportación.”*⁹⁰

A CIOSL salienta também que a disputa não gira apenas entre países em desenvolvimento e desenvolvidos, mas também entre os próprios países em desenvolvimento, que competem entre si para ver quem oferecerá melhores (“piores”) condições. Na China, por exemplo, não apenas a mão-de-obra é barata; grande parte é gratuita. O país tem uma vasta rede de campos de trabalho, e o exército dirige fábricas inteiras. Quem pode competir com isto?, perguntam. Adverte que a concorrência desenfreada pode levar ao fundo do poço, e é isso que uma cláusula social válida para todos os países busca evitar. A CIOSL garante que o respeito a direitos básicos contidos em uma cláusula sobre os direitos dos trabalhadores não fará com que os custos salariais subam a ponto de alcançar níveis europeus da noite para o dia. Os países em desenvolvimento continuarão desfrutando de vantagens comparativas decorrentes de sua abundante disponibilidade de mão-de-obra. O que acontecerá é que os governos não poderão manter custos baixos oprimindo trabalhadores, e as transnacionais não poderão tyrannizar os países da forma que se verifica atualmente.⁹¹

⁹⁰ CIOSL, p. 23.

⁹¹ Idem, p. 25.

Sobre a preocupação dos países em desenvolvimento sobre a cláusula, a CIOSL diz que isto se deve a um mal entendido sobre o que seria tal cláusula e como ela funcionaria. Uma cláusula social seria protetora dos direitos dos trabalhadores, e não protecionista. Visa a melhorar o desenvolvimento econômico eliminando vantagens desleais. Não restringirá o livre comércio, mas fará com que um maior número de pessoas participem na economia global. E diminuirá a lacuna entre o mundo desenvolvido e o que está em desenvolvimento.⁹²

Mas para fazer cumprir uma cláusula sobre os direitos dos trabalhadores, sustenta a CIOSL, é preciso que ela seja aberta e transparente, e que se cumpra estrita e equitativamente. Não pode ser usada como arma comercial ou servir como mera declaração a ser mencionada para fazer uma boa impressão.⁹³ Por isso, a CIOSL concebeu um procedimento para que ela se cumpra da melhor forma. Deve ser aplicada conjuntamente pela OMC e OIT. Esta fixaria as normas e supervisionaria sua aplicação, e aquela garantiria que o descumprimento não provoque uma concorrência desleal. Criar-se-ia um órgão consultivo conjunto OMC/OIT, que revisaria regularmente a aplicação da cláusula e poderia intervir quando necessário. Isso seria competência da OIT no órgão, já que a OIT já o faz, apenas sendo necessário incorporar algumas modificações. O país infrator receberia recomendações da OIT e um período de tempo para modificar sua conduta, e contaria com ajuda técnica e recursos adicionais para tanto. Caso não o faça, o caso seria remetido ao Conselho da OMC para avaliação das medidas comerciais cabíveis. O objetivo do procedimento, diz a CIOSL, é ajudar, mais que castigar. Seus procedimentos buscam a dose correta de estímulos e sanções, e contém a transparência e objetividade que devem existir num sistema multilateral.⁹⁴

⁹² Idem, p. 19.

⁹³ Idem, p. 28.

2.3.3 Empresas⁹⁵

2.3.3.1 Empresas dos países desenvolvidos

PASTORE destaca que boa parte das empresas americanas não simpatiza com o cumprimento das normas mínimas pleiteadas pelos representantes do governo e dos sindicatos americanos. Relata que, no caso do NAFTA, houve por exemplo o caso de duas grandes empresas norte-americanas (Honeywell e General Electric) que se instalaram no México e lá dispensavam trabalhadores que se filiassem a sindicatos, a despeito do compromisso empresarial de respeitar a legislação nacional e se sujeitar ao NAALC. Houve denúncia do fato perante o Ministério do Trabalho em Washington, mas não surtiu efeito, pois os empresários americanos alegaram que a NAALC não tem competência para o caso, pois sua função restringe-se a “promover a cooperação entre empregados e empregadores”.⁹⁶

Constata-se nessa ambivalência o claro objetivo protecionista da cláusula: ela só deve ser empregada quando favorecer as empresas americanas.⁹⁷ Por um lado, favorece as empresas de alguns setores nos quais os países em desenvolvimento detém certas vantagens, barrando a importação nesses setores. Por outro, inviabiliza que algumas empresas dos países desenvolvidos se instalem nos países em desenvolvimento justamente para burlar a legislação trabalhista, produzindo a baixo custo para novamente exportar aos desenvolvidos.

⁹⁴ Idem, p. 28-30.

⁹⁵ Ao se abordar a posição do empresariado em relação à cláusula social, é mister apontar que aqui se buscou delinear os traços gerais da situação, devendo se ressaltar que as posições podem variar sobremaneira segundo as características das empresas, tais como o país onde estão instaladas, o tipo de produto, o tamanho ou setor, etc.

⁹⁶ Idem, p. 45.

⁹⁷ PASTORE, p. 46.

No caso do NAFTA, houve de início uma receptividade dos empresários à idéia, mas logo em seguida um recuo ao se analisarem as conseqüências práticas de, por exemplo, pagar a um mexicano o mesmo salário mínimo do americano, e outras condições de trabalho.⁹⁸

Por ocasião das discussões do NAFTA e do GATT, KRUEGER revelou que os parlamentares americanos que defendiam a utilização das normas mínimas de trabalho nas transações comerciais eram também os maiores defensores das políticas protecionistas. Demonstrou que a pressão advinha das empresas mais diretamente ligadas ao setores que sofriam competição dos países em desenvolvimento.⁹⁹

Importa não olvidar que as principais empresas dos países desenvolvidos são justamente as multinacionais que se instalam nos países em desenvolvimento buscando baixo custo de produção. Essas empresas têm se manifestado contrariamente à cláusula social.

2.3.3.2 Empresas dos países em desenvolvimento

As empresas instaladas nos países em desenvolvimento podem ter origem nacional ou serem meras sedes de empresas multinacionais. Considerando-se que muitas empresas multinacionais se instalam em países em desenvolvimento por sua mão-de-obra barata e direitos trabalhistas menos rígidos, a cláusula social nestes casos não lhes é interessante, conforme referido no item acima, já que inviabilizaria sua estratégia.

Quanto às empresas nacionais, o posicionamento geralmente se coaduna com o expressado por um representante brasileiro do setor empresarial na Comissão Tripartite da OIT sobre os Efeitos da Globalização no Nível de Emprego das Indústrias de Calçados, Tecidos e Confecções:

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ PASTORE, p. 23.

A cláusula social deve ser produto de um mal-entendido ou de uma hipocrisia. O problema dos direitos humanos nos países em desenvolvimento é uma matéria de natureza muito mais econômica do que filosófica. Os países industrializados chegaram ao desenvolvimento através de um processo gradual de acumulação de capital, avanço tecnológico e aumento da produtividade que, por seu turno, proporcionaram maior bem-estar social. ... A solução dos problemas sociais requer solidariedade entre países desenvolvidos e em desenvolvimento e não sanções comerciais. Um esforço considerável vem sendo feito no Brasil para se promover o desenvolvimento social.¹⁰⁰

¹⁰⁰ ILO, *apud* PASTORE, p. 33.

3 PERSPECTIVAS PARA A CLÁUSULA SOCIAL

3.1 O FUTURO DA CLÁUSULA NA OMC E OIT

Verificou-se que a cláusula social foi rejeitada da OMC formalmente através da Declaração Ministerial de Cingapura, que entendeu ser a OIT o órgão competente para estabelecer e zelar pelo cumprimento de normas fundamentais do trabalho, e rechaçou a utilização destas normas com finalidades protecionistas, afirmando que não se deve questionar as vantagens comparativas dos países, em especial os baixos salários dos países em desenvolvimento¹⁰¹.

Muitos entenderam que a remissão da questão à OIT representou uma missão para o futuro desta Organização.¹⁰² Mas o fato é que o tratamento deste tema foi desde sempre a essência da Organização Internacional do Trabalho, e não há por quê encarar o fato com ares de novidade. Mas há muitos conselheiros da OIT que entendem que na reunião de Cingapura o que houve foi um revigoramento da missão do organismo, pois lhe atribuiu o mandato de equacionar as normas trabalhistas com a questão do comércio internacional.¹⁰³

PASTORE entende que a OIT está numa encruzilhada: se insistir no voluntarismo e persuasão, os seus métodos tradicionais, provavelmente a OMC manifestará descontentamento. Mas se a OMC assumir papel mais ativo, haverá insatisfação por parte da OIT, pois é missão desta tratar da implementação de convenções internacionais visando ao respeito dos direitos trabalhistas.¹⁰⁴ É de se considerar ainda, como faz MOREIRA, que na hipótese de a OMC assumir a responsabilidade pela realização de normas trabalhistas haverá

¹⁰¹ Apesar da Declaração, já existem outras propostas de como o tema poderia ser incluído nas regras da OMC. A ausência de padrões trabalhistas poderia ser considerada como (a) *anti-dumping*; (b) medidas compensatórias; (c) exceção às regras gerais; e (d) anulação ou prejuízo de benefícios. Conforme THORSTENSEN, Vera. **OMC: Organização Mundial do Comércio: as Regras do Comércio Internacional e a Nova Rodada de Negociações Multilaterais**, 2ª ed. São Paulo: Aduaneiras, 2001, p. 368.

um descrédito à OIT e aos seus mecanismos de controle, levando a uma certa primazia da OMC sobre a OIT, o que é indesejável considerando-se que são organizações internacionais autônomas e com atribuições próprias.¹⁰⁵

Para MAUPAIN, a tentativa de estabelecer uma ligação entre normas trabalhistas e o sistema comercial pode parecer, à primeira vista, uma crítica ao método voluntarista da OIT. Mas relata que na realidade esta reivindicação suscitou uma dialética interessante entre a OMC e a OIT, no seio da qual indiretamente provocou uma evolução muito significativa, influenciando na adoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho em 1998.¹⁰⁶

A OIT também intensificou seus estudos sobre o assunto, criando em 1994, em grande parte devido aos inconclusivos debates sobre a proposta da cláusula social, um grupo de trabalho denominado Grupo de Trabalho sobre as Dimensões Sociais da Liberalização do Comércio Internacional. Em 2000, decidiu-se alargar o escopo do Grupo de Trabalho e mudar seu título para Grupo de Trabalho sobre a Dimensão Social da Globalização, para refletir a realidade de que a extensão de problemas discutidos vai além da liberalização do comércio. A dimensão social diz respeito a todos os aspectos da globalização, incluindo investimento, tecnologia e migração, tanto quanto o comércio. Em julho do presente ano, tal grupo publicou um Relatório de Atividades¹⁰⁷ que ilustra o trabalho e contém propostas da OIT no que se refere à implementação dos padrões trabalhistas em nível internacional. A posição do Grupo sobre o controvertido tema do comércio e padrões trabalhistas é no sentido de suspender qualquer discussão baseada em medidas comerciais sancionatórias.

¹⁰² PASTORE, p. 37-38.

¹⁰³ Idem, p.43.

¹⁰⁴ Idem, p. 44.

¹⁰⁵ MOREIRA, p. 1062.

¹⁰⁶ MAUPAIN, p. 119. Texto da Declaração em anexo.

¹⁰⁷ ILO Activities on the social dimension of globalization: Synthesis report. Disponível em www.ilo.org. Acesso em 06 set. 2002. Version 12/07/2002.

O Relatório esclarece que quatro importantes áreas de consenso emergiram relacionadas à dimensão social da globalização no contexto da OIT na última década.

Primeiro, da Reunião Mundial de Cúpula para o Desenvolvimento Social em Copenhague (1995), aliada às discussões do Grupo de Trabalho, chegou-se a um consenso internacional de quatro categorias de direitos trabalhistas básicos:

- (a) liberdade de associação e direito de negociação coletiva;
- (b) eliminação de trabalho infantil;
- (c) abolição de trabalho forçado ou compulsório;
- (d) eliminação da discriminação no emprego e ocupação.

Isso levou à adoção pela Conferência Internacional do Trabalho da Declaração da OIT de 1998.

Segundo, a comunidade internacional em numerosas ocasiões reafirmou o papel da OIT em estabelecer e lidar com as preocupações em torno dos padrões trabalhistas. Esse consenso evitou uma situação na qual diferentes organizações trabalham com base em diferentes grupos de normas mínimas, com possíveis interpretações conflituosas de seu sentido e aplicação.

Terceiro, quanto ao debate da cláusula social, tanto a Declaração Ministerial da OMC de Cingapura de 1996 e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho afirmam que padrões trabalhistas não devem ser usados com propósitos protecionistas de comércio e que as vantagens comparativas de qualquer país não devem ser postas em questão.

E o quarto ponto, que já foi referido, foi a mudança do escopo e do título do Grupo de Trabalho sobre as Dimensões Sociais da Liberalização do Comércio Internacional, que passou

a se chamar Grupo de Trabalho sobre a Dimensão Social da Globalização, não restringindo sua atuação a questões comerciais, considerando todos os aspectos sociais da globalização.

A OIT desenvolveu também uma Agenda para o Trabalho Decente no contexto global, que busca integrar objetivos econômicos e sociais, necessariamente interdependentes. A Agenda se baseia em quatro pontos estratégicos: direitos no trabalho, emprego, proteção social e diálogo social.

3.2 O PAPEL DOS NOVOS ATORES SOCIAIS

Os antagonismos que cercam a cláusula social levaram a discussão a um impasse, e a tendência é que por ora essa proposta reste deixada de lado.

Porém, a despeito de toda essa discussão, existem, paralelamente à tentativa de uma cláusula social, outras iniciativas que visam ao mesmo resultado: a realização de direitos trabalhistas em âmbito mundial. Tais iniciativas têm a característica da sociedade global: são levadas adiante não apenas por sindicatos, empresas e governos, mas apostam também em organismos multilaterais e na participação crescente da sociedade civil, através do terceiro setor, ONGs, associações, consumidores, etc. Essa mudança de foco tem levado os próprios atores tradicionais a revisarem suas formas tradicionais de agir, de forma a se coadunar com a nova realidade.

A nova Agenda Global contempla conceitos como o do “comércio justo”, “desenvolvimento sustentável”, “terceiro setor”. É o que destaca VEIGA, ao apontar que o novo cenário retira dos sindicatos o status de únicos (ou principais) interlocutores em questões sociais, que agora contam também com ONGs, associações de consumidores, ambientalistas, grupos de defesas de direitos humanos, entre outros. Constata que a luta social fabril integra hoje uma rede social mais complexa, e que a atenção da sociedade está disseminada para

outros interesses igualmente relevantes. “A luta sindical é, assim, uma parte da luta social”, conclui.¹⁰⁸

MOREIRA entende que outras iniciativas tomadas visando a uma dimensão social do comércio e, em consequência, a promoção dos direitos fundamentais do trabalho devem ser feitas numa lógica positiva, privilegiando mecanismos encorajadores e instrumentos preventivos, complementados com programas para erradicação do trabalho infantil e forçado e ainda programas de capacitação dos países em desenvolvimento. Como exemplos, cita um maior acesso à educação e melhoria da qualidade de ensino para combater o trabalho infantil e contribuir para padrões de vida mais elevados. Sustenta que a consecução de tais objetivos pressupõe estreita coordenação entre OMC, OIT, UNCTAD¹⁰⁹, Banco Mundial e FMI. Além das organizações internacionais, cabe também aos agentes econômicos, em particular grupos econômicos e empresas multinacionais, uma palavra nesta matéria, sob a forma de códigos de conduta empresariais, expressando responsabilidade empresarial. Refere também a etiquetagem de produtos que baniram o trabalho infantil. Conclama as iniciativas governamentais a uma postura socialmente responsável por parte dos consumidores.¹¹⁰

A sociedade civil tem se mostrado mais ativa e atenta aos problemas globais. Uma atitude positiva é o chamado “consumismo ético”, pelo qual o consumidor não se interessa apenas pelo produto, mas também pelo modo que foi fabricado e se de alguma forma infringiu ou infringirá o meio ambiente, os direitos trabalhistas, etc. Pelo consumismo ético o consumidor adota uma postura de responsabilidade, sente-se integrado na cadeia comercial como tendo um papel decisivo, qual seja, reprovar – deixando de comprar o produto – ou corroborar – comprando-o – com práticas ilegais ou prejudiciais adotadas na fabricação do produto.

¹⁰⁸ VEIGA, p. 171.

O consumismo ético faz uma publicidade positiva ou negativa da marca, influenciando a opinião pública e, conseqüentemente, podendo levar ao descrédito muitas empresas que se utilizem de meios condenáveis na fabricação de seus produtos. As empresas não ficaram desatentas a isso, pois objetivam conquistar o mercado consumidor. Governos e organizações internacionais são grandes incentivadores do consumismo ético, tendo inclusive o desencadeado de início, criando leis que exigiam selos sociais comprovando a origem idônea do produto.

MARCOS ABÍLIO DOMINGUES conta que o selo social, ou etiqueta social, é a afixação de uma estampa num produto atestando sua procedência de Estado ou região que respeita normas trabalhistas mínimas. A etiqueta social originou-se nos EUA em 1899 por iniciativa da Liga Nacional de Consumidores. Na ocasião, treze Estados americanos aderiram à denominada *White Label* (etiqueta branca), a qual atestava que roupa íntima feminina e infantil era fabricada em condições aceitáveis de trabalho e sem uso de mão-de-obra infantil. Em 1918 outras etiquetas surgiram, patrocinadas por sindicatos. Mas salienta DOMINGUES que o selo social apresenta características que dificultam sua proliferação. O sistema implica o convencimento do consumidor da importância de utilizar produtos fabricados em observância aos direitos trabalhistas, e esse processo de conscientização pode encarecer o produto, pois exige investimento em campanhas. Mas ainda assim, algumas iniciativas do selo têm logrado êxito, em razão da crescente preocupação das empresas com sua imagem institucional. Exemplo brasileiro é a etiqueta “Empresa Amiga da Criança” emitida pela Fundação Abrinq para os Direitos da Criança. Tal etiqueta atesta que o produtor não utiliza mão-de-obra

¹⁰⁹ Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento (agência especializada das Nações Unidas criada em 1964 como o fórum privilegiado dos países em desenvolvimento e o contrapeso do GATT).

¹¹⁰ MOREIRA, p. 1065-66.

infantil, apoiando ainda programas em favor de crianças e formação de jovens. Tal etiqueta tem o apoio da OIT e existe desde 1995.¹¹¹

Nos países europeus, e na União Européia, também há normas com a exigência de “selos sociais” garantindo, por exemplo, que não houve mão-de-obra infantil na fabricação do produto.

3.3 A POSTURA EMPRESARIAL PRÓ-ATIVA

Na ânsia de se melhorar e de conquistar o consumidor, muitas empresas vêm também adotando uma postura positiva, guiando-se por princípios de responsabilidade social e implementando códigos de conduta voluntários. Entre as ações tomadas está o controle das grandes empresas sobre as suas cadeias de produção, descartando fornecedores que se utilizem do trabalho de forma ilegal e em desrespeito às normas mínimas.

VEIGA esclarece que Códigos de Conduta referem-se a práticas empresariais “socialmente responsáveis”, ou seja, adotam comportamentos que observam direitos sociais e trabalhistas. Destaca, citando documento da CIOSL, que se refere apenas a práticas laborais, que são adotados por empresas em bases voluntárias e, em muitas situações, de maneira unilateral, sem envolvimento dos sindicatos. Salaria que tais Códigos, a despeito do entusiasmo do movimento sindical no sentido de que tais instrumentos possam reforçar negociações coletivas e respeito a direitos trabalhistas – correspondem na verdade a iniciativas empresariais com o fito de dar visibilidade pública a certas práticas. Como se trata em maioria de bens exportados, o objetivo seria evitar boicotes, campanhas na mídia e denúncias contra o produto baseadas no desrespeito a certos direitos sociais e trabalhistas.

¹¹¹ DOMINGUES, Marcos Abílio. As relações de trabalho no mundo globalizado. In: BUENO, Roberto (org.). **Dilemas da globalização: teoria liberal e ordem jurídica no mundo contemporâneo**. São Paulo: Cultural

Os Códigos geralmente contemplam os padrões trabalhistas mínimos: proibição do trabalho forçado e infantil, não discriminação e liberdade de negociação e organização coletivas. Também fazem referência a questões como salários e benefícios, saúde e segurança do trabalho, formação profissional e formas de representação sindical frente à empresa.¹¹² E o autor por fim aduz que

Na realidade, a prática dos Códigos de Conduta sugere três indagações. Não há dúvida que eles recolocam a reivindicação contida na Cláusula Social, agora em bases voluntária, unilateral e essencialmente privada (à margem da legislação). A primeira questão é saber se a adoção dos Códigos pode esvaziar a reivindicação da Cláusula Social, ou seja, a vinculação com as regras do comércio internacional. Em segundo lugar, a adoção dos Códigos, em si mesma, não fortalece a capacidade de negociação coletiva nem pode substituir as exigências legais de defesa dos direitos estabelecidos. É necessário garantir o envolvimento dos sindicatos desde o início e criar um ambiente favorável à participação dos trabalhadores. Por fim, os Códigos colocam a questão do seu próprio monitoramento. Em grandes empresas transnacionais, com tradição associativa e de negociação coletiva, o monitoramento pode ser executado pelo próprio sindicato. No entanto, em empresas exportadoras, sem qualquer presença de sindicato, e que dependem totalmente dos mercados externos – as *maquiladoras*, o monitoramento dos Códigos de Conduta é uma tarefa penosa e de grande complexidade.¹¹³

A OIT, ciosa de seu papel de organismo multilateral com estrutura tripartite, e dada sua vocação para a promoção do trabalho digno, adotou uma Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social¹¹⁴. Essa declaração tem por fim orientar governos, sindicatos, empregadores e especialmente as empresas multinacionais em matéria de emprego, formação profissional, condições de trabalho e vida e relações laborais. Sua aplicação é recomendada em caráter voluntário, e não afeta as obrigações assumidas pela ratificação da uma Convenção da OIT.

As iniciativas supramencionadas são de capital importância para a realização de direitos trabalhistas básicos, pois conseguem influenciar diretamente as atitudes dos principais infratores de direitos laborais: as empresas. Os mecanismos tradicionais, e mesmo a sugestão

Paulista, 2000, p. 139-140.

¹¹² VEIGA, p. 177-178.

¹¹³ Idem, p. 178.

da cláusula social, buscam geralmente persuadir os governos, os quais comprovadamente não detêm hoje tanto poder como as empresas transnacionais. Deve-se, pois, atacar em diversas frentes, buscando sempre a eficácia das medidas para a consecução dos resultados.

¹¹⁴ Adotada pelo Conselho de Administração da OIT na sua 204ª reunião (Genebra, novembro de 1977) e emendada na 279ª reunião (Genebra, novembro de 2000). Texto em anexo.

CONCLUSÃO

A realização plena dos direitos dos trabalhadores deve ser uma meta incessantemente perseguida pela comunidade internacional, ao lado da realização dos direitos humanos como um todo. Embora pareça distante por ora, especialmente quando se constata o desrespeito aos direitos mais fundamentais, a evolução do pensamento global em direção a uma maior valorização do aspecto social torna a meta cada vez mais próxima. A nova Agenda Global contempla a dimensão social, reconhecendo que da solução dos problemas nesse âmbito depende a própria sobrevivência do sistema político-econômico atual.

Nesse contexto, as discussões levantadas pela proposta da cláusula social ao longo da presente monografia – tais como a promoção dos direitos humanos, o nível de desenvolvimento dos países, o *dumping* social, o desemprego, o protecionismo e o foro adequado para análise da questão – merecem algumas reflexões:

(a) a cláusula social como meio para a realização de direitos trabalhistas fundamentais teria no uso do mecanismo sancionatório comercial a possibilidade de se impôr com maior força. Entretanto, a utilização de sanções sempre foi uma polêmica para a comunidade de nações, que classicamente se rege por princípios da cooperação e solidariedade internacional, calcada no respeito à soberania e independência de Estados. A ausência de mecanismos repressivos na esfera internacional leva alguns a até negar a existência do direito das gentes. Nesse sentido, a carga sancionatória se contrapõe ao direito internacional clássico, inovando-o. A aplicação da sanção pode ademais carecer de eficácia, como por vezes já ocorre dentro da própria OMC quando ela autoriza o uso de retaliações contra práticas desleais de comércio.

(b) a discussão sobre ser a cláusula inviabilizadora ou promotora do desenvolvimento dos países é complicada, havendo fortes argumentos para ambas as teses. Mas certo é que a

garantia de direitos ao trabalhador só pode trazer benefícios, sendo um caminho para o desenvolvimento. O ponto é que a busca dessa garantia através da cláusula pode constituir um entrave aos países em desenvolvimento, por envolver sanções econômicas e prejudicar a produção nacional exportadora e, em consequência, a mão-de-obra dos setores voltados à exportação.

(c) o problema do desemprego não se resolve precarizando os postos de trabalho ainda existentes. A flexibilização de direitos trabalhistas mostra-se ineficaz no combate ao desemprego, da mesma forma que o desrespeito aos direitos laborais básicos. O desemprego é uma grande chaga da humanidade atualmente, e ainda não se encontrou solução eficiente para combatê-lo.

(d) o *dumping* social é uma prática condenável, não por ferir regras do comércio internacional, mas por ofender a dignidade de seres humanos. Deve ser combatido não sob fundamentos comerciais, mas humanitários.

(e) o interesse protecionista dos países em desenvolvimento é o que descaracteriza o fim humanitário da cláusula social. Se os verdadeiros objetivos da cláusula são escusos, ocorre uma distorção que pode inviabilizar o fim anunciado, qual seja, o respeito a direitos mínimos trabalhistas. A cláusula não deve ser um meio empregado com condenáveis fins protecionistas. Nesse caso, nem os fins justificariam os meios.

(f) A OIT foi o organismo internacional criado para tratar das relações de trabalho. Nos seus anos de atuação, suas iniciativas têm mostrado resultado. É, ademais, um organismo multilateral, ouvindo igualmente todas as partes envolvidas. Seu método voluntarista é transparente na consecução do fim humanitário. Deve continuar responsável pelas questões trabalhistas, e se for o caso mudar as linhas de atuação conforme as necessidades sociais. Transplantar para a OMC algo que não lhe é intrínseco pode não ensejar tratamento adequado ao problema. É certo que direitos trabalhistas e comércio internacional devem ser tratados

conjuntamente, mas a cláusula social não parece ser a melhor forma de fazê-lo, pois envolve interesses ilegítimos.

(g) considerando que a solução para o problema do desrespeito aos direitos trabalhistas depende de ações de diversas partes, como governos, empresas e sindicatos, o problema deve ser combatido em frentes variadas. O papel de organismos multilaterais e iniciativas de grupos da sociedade civil têm contribuído sobremaneira para o processo. A implantação de Códigos de Conduta, com posturas vinculadas à reponsabilidade social têm demonstrado uma atitude pró-ativa das empresas, que se tornam mais ciosas de sua função social. A atuação da sociedade civil, através do consumismo ético, e a exigência de selos sociais também surte efeitos. Projetos governamentais visando ao combate do trabalho infantil, entre outros, dão igualmente a sua contribuição. E, por fim, uma rearticulação dos atores sociais tradicionais faz-se sobremaneira necessária. O redimensionamento do problema sobre essas novas bases traz formas mais eficazes de tratá-lo.

Apesar de toda essa discussão, e do leque de alternativas que se abre, é preciso destacar que por vezes as soluções apresentadas são meros paliativos para uma ferida muito mais profunda e de causas complexas. Ataca-se as conseqüências, e não as causas. Não se resolve o problema por completo, pois a sua raiz está relacionada com o sistema político-econômico atual. O sistema econômico capitalista, seguindo a ideologia neoliberal, conduz, pela irresponsabilidade de determinados agentes, ao desequilíbrio social, miséria crescente, concentração de renda, precarização de direitos, exclusão... Essa irracionalidade leva à própria desagregação do sistema. Veja-se o escândalo das grandes corporações americanas, a crise das bolsas, o declínio do mercado consumidor... está-se chegando a uma situação insustentável, o sistema está prestes a entrar em colapso. O novo século pede colaboração mútua, eliminação de diferenças, cooperação em todas as esferas, harmonia de povos. Não basta alardear de maneira hipócrita que a solução é uma cláusula social se os países

desenvolvidos não fazem nada para minimizar as desigualdades gritantes entre eles e os países pobres.

O caminho, portanto, passa pela consciência de que só pode haver uma evolução igualitária se houver um espírito de cooperação, se houver consciência de que um sistema guiado por propósitos individualistas e excludentes trará malefícios a todos. É preciso buscar a solidariedade em âmbito universal.

REFERÊNCIAS

- BARRAL, W. **Dumping e comércio internacional**: a regulamentação antidumping após a Rodada Uruguai. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- BARRAL, W. (org.) **O Brasil e a OMC**, 2ª ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá Editora, 2002.
- CIOSL. **La lucha en favor de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la economía global**. Bruxelas: [s.n.], 1998.
- DINH, N. Q. et al. **Direito internacional público**. Tradução: Vítor Marques Coelho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1999.
- DOMINGUES, M. A. As relações de trabalho no mundo globalizado. In: BUENO, R. (org.) **Dilemas da globalização**: teoria liberal e ordem jurídica no mundo contemporâneo. São Paulo: Cultural Paulista, 2000, p. 107-147.
- FRANCO FILHO, G. de S. O Comércio Internacional e as Cláusulas Sociais. **RDT** 06-06, p. 21-23, 30 jun. 2000.
- ILO. **Activities on the social dimension of globalization**: synthesis report. Disponível em: ilo.org. Acesso em: 06 set. 2002. Version 12 jul. 2002.
- ILO. www.ilo.org. Acesso em 06 set. 2002.
- LAFER, C. **Dumping Social**. In: BAPTISTA, L. O. et al (coord.) **Direito e comércio internacional**: tendências e perspectivas: estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger. São Paulo: LTr, 1994.
- MAUPAIN, F. Mondialisation de l'économie et universalité de la protection des droits des travailleurs. In: Institut International des Droits de l'homme. **Commerce mondial et protection des droits de l'homme**: les droits de l'homme à l'épreuve de la globalisation des échanges économiques. Bruxelles: Bruylant, 2001, p. 111-150.
- MOREIRA, T. O comércio internacional e a "cláusula social". In: DIAS, Jorge de Figueiredo et al (org.) **Estudos em homenagem a Cunha Rodrigues**. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.
- MRE. www.mre.gov.br. Acesso em 01 mar. 2002.
- OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista**. Florianópolis: [s.n.], jan/2002.
- PASSOS, E.; SILVA, D. de L. e (org.). **Impactos da globalização**: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa. São Paulo: LTr, 2001.
- PASTORE, J. **A cláusula social e o comércio internacional**. Brasília: CNI, 1997.

- ROCHA, D. C. Cláusula Social. In: BARRAL, W. (org.). **O Brasil e a OMC**. 2^a ed. Curitiba: Juruá, 2002.
- SCHULTZ, C. Globalização, trabalho e emprego: notas para o debate. In: **Crítica jurídica**. Curitiba: Faculdades do Brasil, FIDH, Crítica Jurídica A.C., jun/ 2001, n. 18, p. 181-196.
- THORSTENSEN, V. **OMC: Organização Mundial do Comércio**: as Regras do Comércio Internacional e a Nova Rodada de Negociações Multilaterais, 2^a ed. São Paulo: Aduaneiras, 2001.
- URIARTE, O. E. Globalización y relaciones laborales. In: PASSOS, E.; SILVA, D. de L. e (org.). **Impactos da globalização**: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa. São Paulo: LTr, 2001.
- VEIGA, J. P. C. Práticas sindicais e acordos preferenciais de comércio: um novo caminho para o sindicalismo? In: CHALOUT, Y. e ALMEIDA, P. R. de (org.) **Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social**. São Paulo: LTr, 1999, p. 170-190.

ANEXOS

ANEXO 1 – DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO E SEU SEGUIMENTO.....60

ANEXO 2 – CONVENÇÃO 87 DA OIT SOBRE A LIBERDADE SINDICAL E A PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL.....64

ANEXO 3 – CONVENÇÃO 98 DA OIT SOBRE A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....69

ANEXO 4 – CONVENÇÃO 29 DA OIT SOBRE O TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO.....73

ANEXO 5 – CONVENÇÃO 105 DA OIT RELATIVA A ABOLIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO.....83

ANEXO 6 – CONVENÇÃO 100 DA OIT SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR.....86

ANEXO 7 – CONVENÇÃO 111 DA OIT SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO.....90

ANEXO 8 – CONVENÇÃO 138 DA OIT SOBRE A IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO DE EMPREGO.....94

ANEXO 9 – CONVENÇÃO 182 DA OIT SOBRE AS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL.....101

ANEXO 10 – RELAÇÃO DE CONVENÇÕES DA OIT: INFORMAÇÕES SOBRE AS RATIFICAÇÕES PROMOVIDAS PELO BRASIL ATÉ 30 DE JUNHO DE 2001.....105

ANEXO 11 – DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE AS EMPRESAS MULTINACIONAIS E A POLÍTICA SOCIAL.....109

ANEXO 1 – DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO E SEU SEGUIMENTO¹¹⁵

Considerando que a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;

Considerando que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas;

Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e em particular no âmbito do emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, a fim de que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base;

Considerando que a OIT deveria prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços nacionais, regionais e internacionais encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego;

Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se das mesmas, e que goza de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais;

Considerando que numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal;

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas;

¹¹⁵ Fonte: www.ilo.org

b) que esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização;

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoio externos, assim como estimulando a outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços:

- a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais;
- b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e
- c) ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social.

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementar-se-á um seguimento promocional, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração.

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá invocar-se nem utilizar-se de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento.

Anexo - Seguimento da Declaração

I.OBJETIVO GERAL

1. O objetivo do seguimento descrito a seguir é estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização com o objetivo de promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, que a Declaração reitera.

2. De conformidade com este objetivo estritamente promocional, o presente seguimento deverá contribuir a identificar os âmbitos em que a assistência da Organização, por meio de suas atividades de cooperação técnica, possa resultar útil a seus Membros com o fim de ajudá-los a tornar efetivos esses princípios e direitos fundamentais. Não poderá substituir os

mecanismos de controle estabelecidos nem obstar seu funcionamento; por conseguinte, as situações particulares próprias ao âmbito desses mecanismos não poderão discutir-se ou rediscutir-se no âmbito do referido seguimento.

3. Os dois aspectos do presente seguimento, descritos a seguir, recorrerão aos procedimentos existentes; o seguimento anual relativo às convenções não ratificadas somente suporá certos ajustes às atuais modalidades de aplicação do artigo 19, parágrafo 5, *e*) da Constituição, e o relatório global permitirá otimizar os resultados dos procedimentos realizados em cumprimento da Constituição.

II. SEGUIMENTO ANUAL RELATIVO ÀS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS NÃO RATIFICADAS

A. Objeto e âmbito de aplicação

1. Seu objetivo é proporcionar uma oportunidade de seguir a cada ano, mediante um procedimento simplificado que substituirá o procedimento quadrienal introduzido em 1995 pelo Conselho de Administração, os esforços desenvolvidos de acordo com a Declaração pelos Membros que não ratificaram ainda todas as convenções fundamentais.

2. O seguimento abrangerá a cada ano as quatro áreas de princípios e direitos fundamentais enumerados na Declaração.

B. Modalidades

1. O seguimento terá como base relatórios solicitados aos Membros em virtude do artigo 19, parágrafo 5, *e*) da Constituição. Os formulários de memória serão estabelecidos com a finalidade de obter dos governos que não tiverem ratificado alguma das convenções fundamentais, informação sobre as mudanças que ocorreram em sua legislação e sua prática, considerando o artigo 23 da Constituição e a prática estabelecida.

2. Esses relatórios, recopilados pela Repartição, serão examinados pelo Conselho de Administração.

3. Com o fim de preparar uma introdução à compilação dos relatórios assim estabelecida, que permita chamar a atenção sobre os aspectos que mereçam em seu caso uma discussão mais detalhada, a Repartição poderá recorrer a um grupo de peritos nomeados com este fim pelo Conselho de Administração.

4. Deverá ajustar-se o procedimento em vigor do Conselho de Administração para que os Membros que não estejam nele representados possam proporcionar, da maneira mais adequada, os esclarecimentos que no seguimento de suas discussões possam resultar necessárias ou úteis para completar a informação contida em suas memórias.

III. RELATÓRIO GLOBAL

A. Objeto e âmbito de aplicação

1. O objeto deste relatório é facilitar uma imagem global e dinâmica de cada uma das categorias de princípios e direitos fundamentais observada no período quadrienal anterior, servir de base à avaliação da eficácia da assistência prestada pela Organização e estabelecer as prioridades para o período seguinte mediante programas de ação em matéria de cooperação técnica destinados a mobilizar os recursos internos e externos necessários a respeito.
2. O relatório tratará sucessivamente cada ano de uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais.

B. Modalidades

1. O relatório será elaborado sob a responsabilidade do Diretor-Geral sobre a base de informações oficiais ou reunidas e avaliadas de acordo com os procedimentos estabelecidos. Em relação aos países que ainda não ratificaram as convenções fundamentais, referidas informações terão como fundamento, em particular, no resultado do seguimento anual antes mencionado. No caso dos Membros que tenham ratificado as convenções correspondentes, estas informações terão como base, em particular, os relatórios (memórias) tal como são apresentados e tratados em virtude do artigo 22 da Constituição.
2. Este relatório será apresentado à Conferência como um relatório do Diretor-Geral para ser objeto de uma discussão tripartite. A Conferência poderá tratá-lo de um modo distinto do inicialmente previsto para os relatórios aos que se refere o artigo 12 de seu Regulamento, e poderá fazê-lo numa sessão separada dedicada exclusivamente a esse informe ou de qualquer outro modo apropriado. Posteriormente, corresponderá ao Conselho de Administração, durante uma de suas reuniões subsequentes mais próximas, tirar as conclusões de referido debate no relativo às prioridades e aos programas de ação em matéria de cooperação técnica que deva implementar durante o período quadrienal correspondente.

IV.FICA ENTENDIDO QUE:

1. O Conselho de Administração e a Conferência deverão examinar as emendas que resultem necessárias a seus regulamentos respectivos para executar as disposições anteriores.
2. A Conferência deverá, em determinado momento, reexaminar o funcionamento do presente seguimento considerando a experiência adquirida, com a finalidade de comprovar si este mecanismo está ajustado convenientemente ao objetivo enunciado na Parte I.
3. O texto anterior é o texto da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho durante a Octogésima sexta reunião, realizada em Genebra e cujo encerramento foi declarado em 18 de junho de 1998.

É FÉ DO QUAL foi assinado neste décimo nono dia de junho de 1998.

Presidente da Conferência
JEAN-JACQUES OECHSLIN
O Diretor Geral da Oficina Internacional do Trabalho
MICHEL HANSENNE

ANEXO 2 - CONVENÇÃO 87 DA OIT SOBRE A LIBERDADE SINDICAL E A PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL¹¹⁶

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em 17 de junho de 1948, em sua trigésima primeira reunião;

Tendo decidido adotar, na forma de convenção, proposições relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, tema que constitui a sétima questão da ordem do dia da reunião; Considerando que o Preâmbulo à Constituição da Organização Internacional do Trabalho declara que "o reconhecimento do princípio da liberdade sindical constitui um meio de melhorar as condições de trabalho e de promover a paz";

Considerando que a Declaração de Filadélfia reafirma que "a liberdade de expressão e de associação é condição essencial para a continuidade do progresso";

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho, em sua trigésima reunião, adotou, por unanimidade, os princípios em que deve fundamentar-se a regulamentação internacional;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em sua segunda reunião, endossou esses princípios e solicitou à Organização Internacional do Trabalho que desse continuidade a seus esforços para tornar possível a adoção de uma ou várias convenções internacionais, adota, no nono dia de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948:

PARTE 1. LIBERDADE SINDICAL

Artigo 1º

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho, no qual vigore a presente Convenção, compromete-se a tomar efetivas as disposições seguintes.

Artigo 2º

Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem.

Artigo 3º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regimentos, eleger livremente seus representantes, organizar sua administração e atividades e formular seus programas de ação.

¹¹⁶ Data da entrada em vigor: 4 de julho de 1950. Fonte: www.ilo.org

2. As autoridades públicas abster-se-ão de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou cercear seu exercício legal.

Artigo 4º

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas a dissolução ou suspensão por autoridade administrativa.

Artigo 5º

As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, e de a elas se filiarem, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de se filiar a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6º

O disposto nos Artigos 2º, 3º e 4º desta Convenção aplica-se a federações e confederações de organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 7º

A aquisição de personalidade jurídica por organizações de trabalhadores e de empregadores, federações e confederações não estará sujeita a condições que restrinjam a aplicação do disposto nos artigos 2º, 3º e 4º desta Convenção.

Artigo 8º

1. No exercício dos direitos providos nesta Convenção, trabalhadores, empregadores e suas respectivas organizações, da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, deverão observar a legalidade;

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas nesta Convenção.

Artigo 9º

1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção.

2. Nos termos do princípio estabelecido no Parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um País-membro não será tida como derogatória de lei, sentença, costume ou acordo já existentes que outorguem às forças armadas e à polícia qualquer direito garantido por esta Convenção.

Artigo 10º

Nesta Convenção, o termo "organização" significa toda organização de trabalhadores ou de

empregadores que tenha como finalidade a promoção e a defesa dos interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II. PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Artigo 11

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho, no qual vigore a presente Convenção, compromete-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas para assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

PARTE III. DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 12

1. Com relação aos territórios referidos no Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, retificado pelo Instrumento de Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, de 1946, ressalvados os territórios a que se referem os Parágrafos 4º e 5º do artigo retificado, todo País-membro da Organização que ratificar esta Convenção remeterá ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, juntamente com o instrumento de ratificação, ou tão logo seja possível, declaração que especifique:

- a) os territórios a respeito dos quais se compromete a aplicar, sem modificações, as disposições da Convenção;
- b) os territórios a respeito dos quais se compromete a aplicar, com modificações, as disposições da Convenção, detalhando a natureza dessas modificações;
- c) os territórios a respeito dos quais considera inaplicável a Convenção e, nesse caso, as razões dessa inaplicabilidade;
- d) os territórios a respeito dos quais postpõe sua decisão.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1º deste Artigo serão considerados parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo País-membro, com base nas alíneas a), b) e c) do Parágrafo 1º deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, mediante nova declaração, quaisquer restrições feitas em sua declaração original.

4. Todo País-membro poderá, em qualquer tempo, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe, com o detalhamento possível, sobre a situação atual com referência a esses territórios.

Artigo 13

1. Quando o objeto desta Convenção for da competência das autoridades de um território não metropolitano, o País-membro responsável pelas relações internacionais desse território poderá, com a concordância de seu governo, enviar ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho declaração pela qual assume, em nome desse território, as obrigações desta Convenção.

2. Uma declaração, em que se aceitam as obrigações desta Convenção, poderá ser enviada ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho por

- a) dois ou mais países-membros da Organização, com relação a um território que estiver sob sua autoridade conjunta;
- b) qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território, em virtude da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor relativa a esse território.

3. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho indicarão, nos termos dos parágrafos anteriores deste Artigo, se as disposições da Convenção serão aplicadas, sem modificações no território em questão, ou se estarão sujeitas a modificações; quando indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas com possíveis modificações, a declaração especificará em que consistem essas modificações.

4. O País-membro ou os Países-membros ou a autoridade internacional concernentes poderão, em qualquer tempo, mediante declaração posterior, renunciar total ou parcialmente ao direito de se valer de modificação indicada em declaração anterior.

5. O País-membro ou os Países-membros ou a autoridade internacional concernentes poderão, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, nos termos do disposto no Artigo 16, enviar ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho declaração que modifique, em qualquer sentido, os termos de alguma declaração anterior e informe sobre a situação atual com referência à aplicação da Convenção.

PARTE IV. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 14

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 15

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 16

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 17

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 18

O Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 19

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 20

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 16 desta Convenção;

b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revista.

2. Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 21

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO 3 – CONVENÇÃO 98 DA OIT SOBRE A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em 8 de junho de 1949, em sua trigésima segunda reunião;

Tendo decidido adotar algumas propostas relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, tema que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Após decidir que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no primeiro dia de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949:

Artigo 1º

1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego.
2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:
 - a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
 - b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Artigo 2º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.
2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

Artigo 3º

Mecanismos apropriados às condições nacionais serão criados, se necessário, para assegurar o respeito do direito de sindicalização definido nos artigos anteriores.

Artigo 4º

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.

Artigo 5º

1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção.

2. Nos termos dos princípios estabelecidos no Parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um País-membro não será tida como derogatória de lei, sentença, costume ou acordo já existentes que outorguem às forças armadas e à polícia qualquer direito garantido por esta Convenção.

Artigo 6º

Esta Convenção não trata da situação de funcionários públicos a serviço do Estado e nem será de algum modo interpretada em detrimento de seus direitos ou situação funcional.

Artigo 7º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 8º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 9º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 2º do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão:

- a) os territórios a respeito dos quais se comprometem a aplicar, sem modificações, as disposições da Convenção;
- b) os territórios a respeito dos quais se comprometem a aplicar, com modificações, as disposições da Convenção, detalhando a natureza dessas modificações;
- c) os territórios a respeito dos quais consideram inaplicável a Convenção e, nesse caso, as razões dessa inaplicabilidade;
- d) os territórios a respeito dos quais pospõem sua decisão, na dependência de uma avaliação mais atenta da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1º deste Artigo serão considerados parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.
3. Todo País-membro, com base nas alíneas b), c) e d) do Parágrafo 1º deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, mediante nova declaração, quaisquer restrições feitas em sua declaração original.
4. Todo País-membro poderá enviar ao Diretor Geral, em qualquer tempo, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe, com o detalhamento possível, sobre a situação atual com referência a esses territórios.

Artigo 10º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos dos Parágrafos 4º e 5º do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão se as disposições da Convenção serão aplicadas, sem modificações no território em questão, ou se estarão sujeitas a modificações; quando indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas com possíveis modificações, a declaração especificará em que consistem essas modificações.
2. O País-membro ou os Países-membros ou a autoridade internacional concernentes poderão, em qualquer tempo, mediante declaração posterior, renunciar total ou parcialmente ao direito de se valer de modificação indicada em declaração anterior.
3. O País-membro ou os Países-membros ou a autoridade internacional concernentes poderão, em qualquer tempo, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, nos termos do disposto no Artigo 11, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe sobre a atual situação com referência à aplicação da Convenção.

Artigo 11

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. O País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 12

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as

ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data de entrada em vigor da Convenção.

Artigo 13

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade como Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 14

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 15

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

- a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 11 desta Convenção;
- b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revista.

2. Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Países-membros que a ratificaram mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 16

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO 4 - CONVENÇÃO 29 DA OIT SOBRE O TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO¹¹⁷

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 10 de junho de 1930, em sua Décima Quarta Reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, o que constitui a primeira questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e oito de junho de mil novecentos e trinta, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, a ser ratificada pelos Países-membros da Organização Internacional do Trabalho, conforme as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 1º

1. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.

2. Com vista a essa abolição total, só se admite o recurso a trabalho forçado ou obrigatório, no período de transição, unicamente para fins públicos e como medida excepcional, nas condições e garantias providas nesta Convenção.

3. Decorridos cinco anos, contados da data de entrada em vigor desta Convenção e por ocasião do relatório ao Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Artigo 31, o mencionado Conselho de Administração examinará a possibilidade de ser extinto, sem novo período de transição o trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas e deliberará sobre a conveniência de incluir a questão na ordem do dia da Conferência.

Artigo 2º

1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

2. A expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não compreenderá, entretanto, para os fins desta Convenção:

a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar;

¹¹⁷ Data de entrada em vigor: 1º de maio de 1932. Fonte: www.ilo.org

- b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um país soberano,
- c) qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à sua disposição;
- d) qualquer trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, ou seja, em caso de guerra ou de calamidade ou de ameaça de calamidade, como incêndio, inundação, fome, tremor de terra, doenças epidêmicas ou epizooticas, invasões de animais, insetos ou de pragas vegetais, e em qualquer circunstância, em geral, que ponha em risco a vida ou o bem-estar de toda ou parte da população;
- e) pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns de seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços.

Artigo 3º

Para os fins desta Convenção, o termo "autoridade competente" designará uma autoridade do país metropolitano ou a mais alta autoridade central do território concernente.

Artigo 4º

1. A autoridade competente não imporá nem permitirá que se imponha trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, empresas ou associações.
2. Onde existir trabalho forçado ou obrigatório, em proveito de particulares, empresas ou associações, na data em que for registrada pelo Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção por um País-membro, esse País-membro abolirá totalmente o trabalho forçado ou obrigatório a partir da data de entrada em vigor desta Convenção em seu território.

Artigo 5º

1. Nenhuma concessão feita a particulares, empresas ou associações implicará qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório para a produção ou coleta de produto que esses particulares, empresas ou associações utilizam ou negociam.
2. Onde existirem concessões que contenham disposições que envolvam essa espécie de trabalho forçado ou obrigatório, essas disposições serão rescindidas, tão logo quanto possível, para dar cumprimento ao Artigo 1º desta Convenção.

Artigo 6º

Funcionários da administração, mesmo quando tenham o dever de estimular as populações sob sua responsabilidade a se engajarem em alguma forma de trabalho, não as pressionarão ou a qualquer um de seus membros a trabalhar para particulares, companhias ou associações.

Artigo 7º

1. Dirigentes que não exercem funções administrativas não poderão recorrer a trabalhos forçados ou obrigatórios.
2. Dirigentes que exercem funções administrativas podem, com a expressa autorização da autoridade competente, recorrer a trabalho forçado ou obrigatório nos termos do Artigo 10º desta Convenção.
3. Dirigentes legalmente reconhecidos e que não recebem adequada remuneração sob outras formas podem beneficiar-se de serviços pessoais devidamente regulamentados, desde que sejam tomadas todas as medidas necessárias para prevenir abusos.

Artigo 8º

1. Caberá à mais alta autoridade civil do território interessado a responsabilidade por qualquer decisão de recorrer a trabalho forçado ou obrigatório.
2. Essa autoridade poderá, entretanto, delegar competência às mais altas autoridades locais para exigir trabalho forçado ou obrigatório que não implique o afastamento dos trabalhadores do local de sua residência habitual. Essa autoridade poderá também delegar competência às mais altas autoridades locais, por períodos e nas condições estabelecidas no Artigo 23 desta Convenção, para exigir trabalho forçado ou obrigatório que implique o afastamento do trabalhador do local de sua residência habitual, a fim de facilitar a movimentação de funcionários da administração, em serviço, e transportar provisões do Governo.

Artigo 9º

Ressalvado o disposto no Artigo 10º desta Convenção, toda autoridade competente para exigir trabalho forçado ou obrigatório, antes de se decidir pelo recurso a essa medida, assegurar-se-á de que:

- a) o trabalho a ser feito ou o serviço a ser prestado é de interesse real e direto da comunidade convocada para executá-lo ou prestá-lo;
- b) o trabalho ou serviço é de necessidade real ou premente;
- c) foi impossível conseguir mão-de-obra voluntária para a execução do trabalho ou para a prestação do serviço com o oferecimento de níveis salariais e condições de trabalho não inferiores aos predominantes na área interessada para trabalho ou serviço semelhante;
- d) o trabalho ou serviço não representará um fardo excessivo para a população atual, levando-se em consideração a mão-de-obra disponível e sua capacidade para se desincumbir da tarefa.

Artigo 10º

1. Será progressivamente abolido o trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto, a que recorre a autoridade administrativa para execução de obras públicas.
2. Entrementes, onde o trabalho forçado ou obrigatório for reclamado a título de imposto ou exigido por autoridades administrativas para a execução de obras públicas, a autoridade interessada assegurar-se-á primeiramente que:

- a) o trabalho a ser feito ou o serviço a ser prestado é de interesse real e direto da comunidade convocada para executá-lo ou prestá-lo;
- b) o trabalho ou serviço é de necessidade real ou premente;
- c) o trabalho ou serviço não representará um fardo excessivo para a população atual, levando-se em consideração a mão-de-obra disponível e sua capacidade para se desincumbir da tarefa;
- d) o trabalho ou serviço não implicará o afastamento do trabalhador do local de sua residência habitual;
- e) a execução do trabalho ou a prestação do serviço será conduzida de acordo com as exigências da religião, vida social e da agricultura.

Artigo 11

1. Só adultos do sexo masculino fisicamente aptos, cuja idade presumível não seja inferior a dezoito anos nem superior a quarenta e cinco, podem ser convocados para trabalho forçado ou obrigatório. Ressalvadas as categorias de trabalho enumeradas no Artigo 10º desta Convenção, serão observadas as seguintes limitações e condições:

- a) prévio atestado, sempre que possível por médico da administração pública, de que as pessoas envolvidas não sofrem de qualquer doença infecto-contagiosa e de que estão fisicamente aptas para o trabalho exigido e para as condições em que será executado;
- b) dispensa de professores e alunos de escola primária e de funcionários da administração pública, em todos os seus níveis;
- c) manutenção, em cada comunidade, do número de homens adultos fisicamente aptos indispensáveis à vida familiar e social;
- d) respeito aos vínculos conjugais e familiares.

2. Para os efeitos a alínea "c" do parágrafo anterior, as normas prescritas no Artigo 23 desta Convenção fixarão a proporção de indivíduos fisicamente aptos da população masculina adulta que pode ser convocada, em qualquer tempo, para trabalho forçado ou obrigatório, desde que essa proporção, em nenhuma hipótese, ultrapasse vinte e cinco por cento. Ao fixar essa proporção, a autoridade competente levará em conta a densidade da população, seu desenvolvimento social e físico, a época do ano e o trabalho a ser executado na localidade pelas pessoas concernentes, no seu próprio interesse, e, de um modo geral, levará em consideração as necessidades econômicas e sociais da vida da coletividade envolvida.

Artigo 12

1. O período máximo, durante o qual uma pessoa pode ser submetida a trabalho forçado ou obrigatório de qualquer espécie, não ultrapassará 60 dias por período de doze meses, incluídos nesses dias o tempo gasto, de ida e volta, em seus deslocamentos para a execução do trabalho.

2. Toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório receberá certidão que indique os períodos do trabalho que tiver executado.

Artigo 13

1. O horário normal de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório será o mesmo adotado para trabalho voluntário, e as horas trabalhadas além do período normal serão remuneradas na mesma base das horas de trabalho voluntário.

2. Será concedido um dia de repouso semanal a toda pessoa submetida a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, e esse dia coincidirá, tanto quanto possível, com o dias consagrados pela tradição ou costume nos territórios ou regiões concernentes.

Artigo 14

1. Com a exceção do trabalho forçado ou obrigatório a que se refere o Artigo 10º desta Convenção, o trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, será remunerado em espécie, em base não-inferior à que prevalece para espécies similares de trabalho na região onde a mão-de-obra é empregada ou na região onde é recrutada, prevalecendo a que for maior.

2. No caso de trabalho imposto por dirigentes no exercício de suas funções administrativas, o pagamento de salários, nas condições estabelecidas no parágrafo anterior, será efetuado o mais breve possível.

3. Os salários serão pagos a cada trabalhador, individualmente, e não ao chefe de seu grupo ou a qualquer outra autoridade.

4. Os dias de viagem, de ida e volta, para a execução do trabalho, serão computados como dias trabalhados para efeito do pagamento de salários.

5. Nada neste Artigo impedirá o fornecimento de refeições regulares como parte do salário; essas refeições serão no mínimo equivalentes em valor ao que corresponderia ao seu pagamento em espécie, mas nenhuma dedução do salário será feita para pagamento de impostos ou de refeições extras, vestuários ou alojamento especiais proporcionados ao trabalhador para mantê-lo em condições adequadas a execução do trabalho nas condições especiais de algum emprego, ou pelo fornecimento de ferramentas.

Artigo 15

1. Toda legislação ou regulamento referente a indenização por acidente ou doença resultante do emprego do trabalhador e toda legislação ou regulamento que prevejam indenizações para os dependentes de trabalhadores falecidos ou inválidos, que estejam ou estarão em vigor no território interessado serão igualmente aplicáveis às pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório e a trabalhadores voluntários.

2. Incumbirá, em qualquer circunstância, a toda autoridade empregadora de trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório, lhe assegurar a subsistência se, por acidente ou doenças resultante de seu emprego, tomar-se total ou parcialmente incapaz de prover suas necessidades, e tomar providências para assegurar a manutenção de todas as pessoas efetivamente dependentes desse trabalhador no caso de morte ou invalidez resultante do trabalho.

Artigo 16

1. As pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório não serão transferidas, salvo em caso de real necessidade, para regiões onde a alimentação e o clima forem tão diferentes daqueles a que estão acostumadas a que possam por em risco sua saúde.

2. Em nenhum caso será permitida a transferência desses trabalhadores antes de se poder aplicar rigorosamente todas as medidas de higiene e de habitação necessárias para adaptá-los às novas condições e proteger sua saúde.

3. Quando for inevitável a transferência, serão adotadas medidas que assegurem a adaptação progressiva dos trabalhadores às novas condições de alimentação e de clima, sob competente orientação médica.

4. No caso de serem os trabalhadores obrigados a executar trabalho regular com o qual não estão acostumados, medidas serão tomadas para assegurar sua adaptação a essa espécie de trabalho, em particular no tocante a treinamento progressivo, às horas de trabalho, aos intervalos de repouso e à melhoria ou ao aumento da dieta que possa ser necessário.

Artigo 17

Antes de autorizar o recurso a trabalho forçado ou obrigatório em obras de construção ou de manutenção que impliquem a permanência do trabalhador nos locais de trabalho por longos períodos, a autoridade competente assegurar-se-á de que:

a) sejam tomadas todas as medidas necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores e lhes garantir assistência médica indispensável e, especialmente:

I - sejam os trabalhadores submetidos a exame médico antes de começar o trabalho e a intervalos determinados durante o período de serviço;

II - haja serviço médico adequado, ambulatorios, enfermeiras, hospitais e material necessário para fazer face a todas as necessidades, e

III - sejam satisfatórias as condições de higiene dos locais de trabalho, o suprimento de água potável, de alimentos, combustível, e dos utensílios de cozinha e, se necessário, de alojamento e roupas;

b) sejam tomadas medidas adequadas para assegurar a subsistência das famílias dos trabalhadores, em especial facilitando a remessa, com segurança, de parte do salário para a família, a pedido ou com o consentimento dos trabalhadores;

c) corram por conta e responsabilidade da administração os trajetos de ida e volta dos trabalhadores, para execução do trabalho, facilitando a realização desses trajetos com a plena utilização de todos os meios de transportes disponíveis;

d) corra por conta da administração o repatriamento do trabalhador no caso de enfermidade ou acidente que acarrete sua incapacidade temporária para o trabalho;

e) seja permitido a todo o trabalhador, que assim o desejar, permanecer como trabalhador voluntário no final do período de trabalho forçado ou obrigatório, sem perda do direito ao repatriamento gratuito num período de dois anos.

Artigo 18

1. O trabalho forçado ou obrigatório no transporte de pessoas ou mercadorias, tal como o de carregadores e barqueiros, deverá ser suprimido o quanto antes possível e, até que seja suprimido, as autoridades competentes deverão expedir regulamentos que determinem, entre outras medidas, as seguintes:

a) que somente seja utilizado para facilitar a movimentação de funcionários da administração

em serviço ou para o transporte de provisões do Governo ou, em caso de urgente necessidade, o transporte de outras pessoas além de funcionários;

b) que os trabalhadores assim empregados tenham atestado médico de aptidão física, onde houver serviço médico disponível, e onde não houver, o empregador seja considerado responsável pelo atestado de aptidão física do trabalhador e de que não sofre de qualquer doença infectocontagiosa;

c) a carga máxima que pode ser transportada por esses trabalhadores;

d) o percurso máximo a ser feito por esses trabalhadores a partir do local de sua residência;

e) o número máximo de dias por mês ou por qualquer outro período durante os quais esses trabalhadores podem ser utilizados, incluídos os dias de viagem de regresso;

f) as pessoas autorizadas a recorrer a essa forma de trabalho forçado ou obrigatório, e os limites da faculdade de exigi-lo.

2. Ao fixar os limites máximos mencionados nas alíneas "c", "d" e "e" do parágrafo anterior, a autoridade competente terá em conta todos os fatores pertinentes, notadamente o desenvolvimento físico da população na qual são recrutados os trabalhadores, a natureza da região através da qual viajarão e as condições climáticas.

3. A autoridade competente providenciará ainda para que o trajeto diário normal desses trabalhadores não exceda distância correspondente à duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que serão levadas em consideração não só a carga a ser transportada e a distância a ser percorrida, mas também as condições da estrada, a época do ano os outros fatores pertinentes, e, se exigidas horas extras além de um trajeto diário normal, essas horas serão remuneradas em base superior a das horas normais.

Artigo 19

1. A autoridade competente só autorizará o cultivo obrigatório como precaução contra a fome ou a escassez de alimentos e sempre sob a condição de que o alimento ou a produção permanecerá propriedade dos indivíduos ou da comunidade que os produziu.

2. Nada neste artigo será interpretado como derogatório da obrigação de membros de uma comunidade, onde a produção é organizada em base comunitária, por força da lei ou costume, e onde a produção ou qualquer resultado de sua venda permanece da comunidade, de executar o trabalho exigido pela comunidade por força de lei ou costume.

Artigo 20

Leis de sanções coletivas, segundo as quais uma comunidade pode ser punida por crimes cometidos por qualquer de seus membros, não conterão disposições de trabalho forçado ou obrigatório pela comunidade como um dos meios de punição.

Artigo 21

O trabalho forçado ou obrigatório não será utilizado para trabalho subterrâneo em minas.

Artigo 22

Os relatórios anuais que os Países-membros que ratificam esta Convenção se comprometem a

apresentar ao Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, sobre as medidas por eles tomadas para aplicar as disposições desta Convenção, conterão as informações mais detalhadas possíveis com referência a cada território envolvido, sobre a incidência de recurso a trabalho forçado ou obrigatório nesse território; os fins para os quais foi empregado; os índices de doenças e de mortalidade; horas de trabalho; sistemas de pagamento dos salários e suas bases, e quaisquer outras informações pertinentes.

Artigo 23

1. Para fazer vigorar as disposições desta Convenção, a autoridade competente baixará regulamentação abrangente e precisa para disciplinar o emprego do trabalho forçado ou obrigatório.

2. Esta regulamentação conterá, *inter alia*, normas que permitam a toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório apresentar às autoridades reclamações relativas às suas condições de trabalho e lhe dêem a garantia de que serão examinadas e levadas em consideração.

Artigo 24

Medidas apropriadas serão tomadas, em todos os casos, para assegurar a rigorosa aplicação dos regulamentos concernentes ao emprego de trabalho forçado ou obrigatório, seja pela extensão ao trabalho forçado ou obrigatório das atribuições de algum organismo de inspeção já existente para a fiscalização do trabalho voluntário, seja por qualquer outro sistema adequado. Outras medidas serão igualmente tomadas no sentido de que esses regulamentos sejam do conhecimento das pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório.

Artigo 25

A imposição ilegal de trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais e todo País-membro que ratificar esta Convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas por lei sejam realmente adequadas e rigorosamente cumpridas.

Artigo 26

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios submetidos à sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que tem o direito de aceitar obrigações referentes a questões de jurisdição interna. Se, todavia, o País-membro quiser valer-se das disposições do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, acrescentará à sua ratificação declaração que indique:

- a) os territórios nos quais pretende aplicar, sem modificações, as disposições desta Convenção;
- b) os territórios nos quais pretende aplicar, com modificações, as disposições desta Convenção, juntamente com o detalhamento das ditas modificações;
- c) os territórios a respeito dos quais prospõe sua decisão.

2. A dita declaração será considerada parte integrante da ratificação e terá os mesmos efeitos.

É facultado a todo País-membro cancelar, no todo ou em parte, por declaração subsequente, quaisquer ressalvas feitas em sua declaração anterior, nos termos das disposições das alíneas "a" e "c" deste Artigo.

Artigo 27

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 28

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas no Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data do registro pelo Diretor Geral das ratificações dos Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 29

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países-membros da Organização, tão logo tenham sido registradas as ratificações de dois Países membros junto ao Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. Do mesmo modo lhes dará ciência do registro de ratificações que possam ser comunicadas subsequentemente por outros Países membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual esta Convenção entrará em vigor.

Artigo 30

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 31

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho

desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 32

No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a ratificação por um País-membro da nova convenção revista implicará, *ipso jure*, a denúncia desta Convenção sem qualquer exigência de prazo, a partir do momento em que entrar em vigor a nova Convenção revista, não obstante o disposto no Artigo 30.

2. A partir da data da entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

3. Esta Convenção continuará, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 33

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO 5 - CONVENÇÃO 105 DA OIT RELATIVA A ABOLIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO¹¹⁸

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em Genebra, em 5 de junho de 1957, em sua Quadragésima reunião;

Tendo examinado o problema do Trabalho forçado que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Tendo em vista as disposições da Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930;

Tendo verificado que a Convenção sobre a Escravidão, de 1926, dispõe que sejam tomadas todas as medidas necessárias para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão, e que a Convenção Suplementar Relativa à Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Análogas à Escravidão, de 1956, visa a total abolição do trabalho forçado e da servidão por dívida;

Tendo verificado que a Convenção sobre a Proteção do Salário, de 1949, determina que o salário será pago regularmente e proíbe sistemas de pagamento que privem o trabalhador da real possibilidade de deixar o emprego;

Tendo resolvido adotar outras proposições relativas à abolição de certas formas de trabalho forçado ou obrigatório que constituem uma violação dos direitos humanos constantes da Carta das Nações Unidas e enunciadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e cinco de junho de mil novecentos e cinquenta e sete, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957.

Artigo 1º

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso:

- a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como meio de disciplinar a mão-de-obra;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Artigo 2º

¹¹⁸ Data de entrada em vigor: 17 de janeiro de 1959. Fonte: www.ilo.org

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a adotar medidas para assegurar a imediata e completa abolição do trabalho forçado ou obrigatório, conforme estabelecido no Artigo 1" desta Convenção.

Artigo 3º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 4º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para todo País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 5º

1. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 6º

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.
2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro de segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 7º

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade como Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 8º

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 9º

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção disponha de outro modo

a) a ratificação por um País-membro da nova Convenção revista implicará, *ipso jure*, a denúncia

imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revista entrar em vigor, não obstante as disposições do Artigo 5º;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

2. Esta Convenção permanecerá, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 10º

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO 6 - CONVENÇÃO 100 DA OIT SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR¹¹⁹

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 6 de junho de 1951, em sua Trigésima Quarta Reunião;

Tendo decidido adotar proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, o que constitui a sétima questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e um, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951:

Artigo 1º

Para os fins desta Convenção:

- a) o termo “remuneração” compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou *in natura*, e resultantes do emprego;
- b) a expressão “igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor” refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo.

Artigo 2º

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

2. Esse princípio pode ser aplicado por meio de:

- a) leis ou regulamentos nacionais;
- b) mecanismos legalmente estabelecidos e reconhecidos para a fixação de salários;
- c) convenções ou acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores, ou
- d) a combinação desses meios.

Artigo 3º

1. Quando esta ação facilitar a aplicação das disposições desta Convenção, medidas serão tomadas para promover uma avaliação objetiva de empregos com base no trabalho a ser executado.

¹¹⁹ Data da entrada em vigor: 23 de maio de 1953. Fonte: www.ilo.org

2. Os métodos a serem seguidos nessa avaliação serão decididos pelas autoridades responsáveis pela fixação de tabelas de remuneração ou, onde forem fixadas por convenções, acordos ou contratos coletivos, pelas partes contratantes.

3. As diferenças entre as tabelas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças no trabalho a ser executado, conforme verificadas por essa avaliação objetiva, não serão consideradas como contrárias ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres

trabalhadores por trabalho de igual valor.

Artigo 4º

Todo País-membro deverá colaborar, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, da maneira mais conveniente para fazer cumprir as disposições desta Convenção.

Artigo 5º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6º

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Países-membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para qualquer País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 7º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 2 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão:

- a) os territórios a respeito dos quais o País-membro interessado compromete-se a aplicar, sem alterações, as disposições desta Convenção;
- b) os territórios a respeito dos quais assegura que as disposições da Convenção serão aplicadas, embora sujeitas a modificações, juntamente com os detalhes das ditas modificações;
- c) os territórios a respeito dos quais a Convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões de sua inaplicabilidade;
- d) os territórios a respeito dos quais adia suas decisões para uma avaliação mais profunda da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo serão considerados como parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo País-membro, com base nas alíneas b), c) ou d) do Parágrafo 1 deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, por uma declaração subsequente, quaisquer restrições feitas em sua declaração anterior

4. Todo País-membro poderá, em qualquer tempo em que a Convenção estiver sujeita à denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9º, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual desses territórios especificados.

Artigo 8º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 4 ou 5 ou do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão se as disposições serão aplicadas no território concernente sem modificações ou sujeitas a modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, especificarão as modificações.

2.0 País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade em causa poderão, em qualquer tempo, por declaração subsequente, renunciar total ou parcialmente ao direito de invocar qualquer modificação indicada em declaração anterior.

3. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade internacional em causa poderão, em qualquer tempo em que esta Convenção estiver sujeita a denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9º, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual com referência à aplicação da Convenção.

Artigo 9º

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. A denúncia não produzirá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 10º

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que

lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 11

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

Quando considerar necessário, o Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho encaminhará relatório à Conferência Geral sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção, que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,
 - a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições constantes do Artigo 9º supra;
 - b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.
2. Esta Convenção continuará de qualquer maneira em vigor, na sua forma e conteúdo, para os Países membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO 7 – CONVENÇÃO 111 DA OIT SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO¹²⁰

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 4 de junho de 1958, em sua Quadragésima Segunda Reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, o que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade;

Considerando ainda que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adota, aos vinte e cinco dias de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e oito, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958:

Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

Artigo 2º

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática

¹²⁰ Data de entrada em vigor: 15 de julho de 1960. Fonte: www.ilo.org

nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.

Artigo 3º

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a:

- a) buscara cooperação de organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política;
- b) promulgar leis e promover programas educacionais de natureza que assegurem a aceitação e observância dessa política;
- c) revogar quaisquer disposições legais e modificar quaisquer normas ou práticas administrativas incompatíveis com essa política;
- d) pôr sob o controle direto de uma autoridade nacional a execução dessa política referente a emprego;
- e) assegurar a observância dessa política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de oferta de empregos;
- f) indicar, em seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas adotadas na execução da política e os resultados por elas alcançados.

Artigo 4º

Quaisquer medidas que afetem uma pessoa sobre a qual recaia legítima suspeita de estar se dedicando ou se achar envolvida em atividades prejudiciais à segurança do Estado, não serão consideradas discriminatórias, contanto que à pessoa envolvida assista o direito de apelar para uma instância competente de acordo com a prática nacional.

Artigo 5º

1. Não são consideradas discriminatórias medidas especiais de proteção ou de assistência providas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho.

2. Todo País-membro pode, mediante consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, definir, como não-discriminatórias, outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, necessitem de proteção ou assistência especial.

Artigo 6º

Todo País-membro que ratifique esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios não metropolitanos de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 8 °

1. Esta Convenção obriga unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data do registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para todo País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 9 °

1. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 10 °

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.
2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que entrará em vigor a Convenção.

Artigo 11

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, não obstante as disposições constantes do Artigo 9º;

b) a partir da datada entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

2. Esta Convenção continuará, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO 8 - CONVENÇÃO 138 DA OIT SOBRE A IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO DE EMPREGO¹²¹

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua quinquagésima oitava reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas à idade mínima para admissão a emprego, tema que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Considerando as disposições das seguintes convenções:

Convenção sobre a idade mínima (indústria), de 1919;
 Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1920;
 Convenção sobre a idade mínima (agricultura), de 1921;
 Convenção sobre a idade mínima (estivadores e foguistas), de 1921;
 Convenção sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1932;
 Convenção (revista) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1936;
 Convenção (revista) sobre a idade mínima (indústria), de 1937;
 Convenção (revista) sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1937;
 Convenção sobre a idade mínima (pescadores), de 1959, e a
 Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), de 1965;

Considerando ter chegado o momento de adotar um instrumento geral sobre a matéria, que substitua gradualmente os atuais instrumentos, aplicáveis a limitados setores econômicos, com vista à total abolição do trabalho infantil;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional,

adota, no dia vinte e seis de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973:

Artigo 1º

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

Artigo 2º

1. Todo País-membro que ratificar esta Convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º

¹²¹ Data da entrada em vigor: 19 de junho 1976. Fonte: www.ilo.org

desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá notificar ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, por declarações subseqüentes, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida.

3. A idade mínima fixada nos termos do Parágrafo 1º deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.

4. Não obstante o disposto no Parágrafo 3º deste Artigo, o País-membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos.

5. Todo País-membro que definir uma idade mínima de quatorze anos, de conformidade com a disposição do parágrafo anterior, incluirá em seus relatórios a serem apresentados sobre a aplicação desta Convenção, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, declaração:

a) de que subsistem os motivos dessa providência ou

b) de que renuncia ao direito de se valer da disposição em questão a partir de uma determinada data.

Artigo 3º

1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.

2. Serão definidos por lei ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, as categorias de emprego ou trabalho às quais se aplica o Parágrafo 1º deste Artigo.

3. Não obstante o disposto no Parágrafo 14 deste Artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou formação adequada e específica no setor da atividade pertinente.

Artigo 4º

1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção um limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se levantarem reais e especiais problemas de aplicação.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção alistar-se-á em seu primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser submetido nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização

Internacional do Trabalho, todas as categorias que possam ter sido excluídas de conformidade com o Parágrafo 1º deste Artigo, dando as razões dessa exclusão, e indicará, nos relatórios subsequentes, a situação de sua lei e prática com referência às categorias excluídas e a medida em que foi dado ou se pretende dar efeito à Convenção com relação a essas categorias.

3. Não será excluído do alcance da Convenção, de conformidade com este Artigo, emprego ou trabalho protegido pelo Artigo 34 desta Convenção.

Artigo 5º

1. O País-membro, cuja economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.

2. Todo País-Membro que se servir do disposto no Parágrafo 1º deste Artigo especificará, em declaração anexa à sua ratificação, os setores de atividade econômica ou tipos de empreendimentos aos quais aplicará as disposições da Convenção.

3. As disposições desta Convenção serão aplicáveis, no mínimo, a: mineração e pedreira; indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão-de-obra remunerada.

4. Todo País-membro que tiver limitado o alcance de aplicação desta Convenção, nos termos deste Artigo,

- a) indicará em seus relatórios, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral com relação ao emprego ou trabalho de jovens e crianças nos setores de atividade excluídos do alcance de aplicação desta Convenção e todo progresso que tenha sido feito no sentido de uma aplicação mais ampla de suas disposições;
- b) poderá, em qualquer tempo, estender formalmente o alcance de aplicação com uma declaração encaminhada ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6º

Esta Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas em que esse trabalho for executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de:

- a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento;
- b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente, ou
- c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de especialidade de treinamento.

Artigo 7º

1. As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:

a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e

b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

2. As leis ou regulamentos nacionais poderão também permitir o emprego ou trabalho a pessoas com, no mínimo, quinze anos de idade e que não tenham ainda concluído a escolarização compulsória em trabalho que preencher os requisitos estabelecidos nas alíneas a) e b) do Parágrafo 1º deste Artigo.

3. A autoridade competente definirá as atividades em que o emprego ou trabalho poderá ser permitido nos termos dos Parágrafos 1º e 2º deste Artigo e estabelecerá o número de horas e as condições em que esse emprego ou trabalho pode ser desempenhado.

4. Não obstante o disposto nos Parágrafos 1º e 2º deste Artigo, o País-membro que se tiver servido das disposições do Parágrafo 0 do Artigo 2º poderá, enquanto continuar assim procedendo, substituir as idades de treze e quinze anos pelas idades de doze e quatorze anos e a idade de quinze anos pela idade de quatorze anos dos respectivos Parágrafos 1º e 2º deste Artigo.

Artigo 8º

1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.

2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

Artigo 9º

1. A autoridade competente tomará todas as medidas necessárias, inclusive a instituição de sanções apropriadas, para garantir a efetiva vigência das disposições desta Convenção.

2. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente designarão as pessoas responsáveis pelo cumprimento das disposições que dão efeito à Convenção.

3. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente prescreverão os registros ou outros documentos que devem ser mantidos e postos à disposição pelo empregador; esses registros ou documentos conterão nome, idade ou data de nascimento, devidamente autenticados sempre que possível, das pessoas que emprega ou que trabalham para ele e tenham menos de dezoito anos de idade.

Artigo 10º

1. Esta Convenção revê, nos termos estabelecidos neste Artigo, a Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

2. A entrada em vigor desta Convenção não priva de ratificações ulteriores as seguintes convenções: Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

3. A Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, não estarão mais sujeitas a ratificações ulteriores quando todos os seus participantes assim estiverem de acordo pela ratificação desta Convenção ou por declaração enviada ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

4. Quando as obrigações desta Convenção são aceitas -

a) por um País-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937, e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 24 desta Convenção, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata da dita Convenção;

b) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932, por um País-membro que faça parte dessa Convenção, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata da dita Convenção;

c) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937, por um País-membro que faça parte dessa Convenção, e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata da dita Convenção;

d) com referência ao emprego marítimo, por um País-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936 e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 24 desta Convenção, ou o País-membro define que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se ao emprego marítimo, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata da dita Convenção;

e) com referência ao emprego em pesca marítima, por um País-membro que faça parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959, e é especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção ou o País-membro especifica que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se a emprego em pesca marítima, isso implicará *ipso jure* a denúncia imediata da dita Convenção;

f) por um País-membro que é parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965, e é especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-membro estabelece que essa idade aplica-se a emprego subterrâneo em minas, por força do Artigo 3º desta Convenção, isso implicará *ipso*

jure a denúncia imediata da dita Convenção, a partir do momento que esta Convenção entrar em vigor.

5. A aceitação das obrigações desta Convenção

- a) implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919, de conformidade com seu Artigo 12;
- b) com referência à agricultura, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921, de conformidade com seu Artigo 9º;
- c) com referência ao emprego marítimo, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920, de conformidade com seu Artigo 109, e da Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, de conformidade com seu Artigo 12, a partir do momento em que esta Convenção entrar em vigor.

Artigo 11

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 12

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses depois do registro de sua ratificação.

Artigo 13

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 14

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 15

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 16

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 17

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

- a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 3º;
- b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revista;
- c) esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 18

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO 9 – CONVENÇÃO 182 DA OIT SOBRE AS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL¹²²

(C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999)

Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Nota: Fecha de entrada en vigor: 19:11:2000)

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999 en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias;

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996; Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, celebrada en 1998;

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

¹²² Fonte: www.ilo.org (versões disponíveis apenas em espanhol, francês e inglês).

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 17 de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término *niño* designa a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión *las peores formas de trabajo infantil* abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.

3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 5

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.
2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.
2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:
 - a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
 - b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
 - c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
 - d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
 - e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.
3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

Artículo 9

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional

del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO 10 – RELAÇÃO DE CONVENÇÕES DA OIT: INFORMAÇÕES SOBRE AS RATIFICAÇÕES PROMOVIDAS PELO BRASIL ATÉ 30 DE JUNHO DE 2001¹²³

RELAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT

INFORMAÇÕES SOBRE AS RATIFICAÇÕES PROMOVIDAS PELO BRASIL ATÉ 30 DE JUNHO DE 2001

Nos.	Título da Convenção	Ano de Adoção	Data da Ratificação	Observações
1	Jornada de Trabalho (Indústria)	1919		
2	Desemprego	1919		
3	Proteção à Maternidade	1919	26/04/34	Denunciada em 26/07/61 (C.103)
4	Trabalho Noturno (Mulheres)	1919	26/04/34	Denunciada em 12/05/37
5	Idade Mínima (Indústria)	1919	26/04/34	
6	Trabalho Noturno de Jovens (Indústria)	1919	26/04/34	
7	Idade Mínima (Trabalho Marítimo)	1920	08/06/36	Denunciada em 09/01/74 (C.58)
8	Seguro Desemprego (Naufrágio)	1920		
9	Colocação de Trabalhadores Marítimos	1920		
10	Idade Mínima (Agricultura)	1921		
11	Direito de Associação (Agricultura)	1921	25/04/57	
12	Indenização por acidentes de trabalho (Agricultura)	1921	25/04/57	
13	Cerusa (Alvaide) na Pintura	1921		
14	Descanso Semanal (Indústria)	1921	25/04/57	
15	Idade Mínima para o Trabalho como Foguista	1921		
16	Exame Médico de Menores (Marinha Mercante)	1921	08/06/36	
17	Indenização por Acidentes de Trabalho	1925		
18	Indenização por Doenças Ocupacionais	1925		
19	Igualdade de Tratamento (Indenização por Acidentes de Trabalho)	1925	25/04/57	
20	Trabalho Noturno (Padarias)	1925		
21	Inspeção de Emigrantes	1926	18/06/65	
22	Contrato de Engajamento de Tripulantes Marítimos	1926	18/06/65	
23	Repatriação de Tripulantes Marítimos	1926		
24	Seguro Enfermidade (Indústria)	1927		
25	Seguro Enfermidade (Agricultura)	1927		
26	Métodos para Fixação de Salários Mínimos	1928	25/04/57	

Nos.	Título da Convenção	Ano de Adoção	Data da Ratificação	Observações
27	Indicação de Peso (Fardos Transportados por Navios)	1929		
28	Proteção contra Acidentes de Trabalho na Carga e Descarga de Embarcações	1929		
29	Trabalho Forçado	1930	25/04/57	
30	Jornada de Trabalho (Comércio e Escritórios)	1930		
31	Jornada de Trabalho (Minas de Carvão)	1931		
32	Proteção contra Acidentes de Trabalho na Carga e Descarga de Embarcações (Revisada)	1932		
33	Idade Mínima (Trabalhos não industriais)	1932		
34	Agências Remuneradas de Colocação	1933		
35	Seguro Velhice (Indústria, etc.)	1933		
36	Seguro Velhice (Agricultura)	1933		
37	Seguro Invalidez (Indústria, etc.)	1933		
38	Seguro Invalidez (Agricultura)	1933		
39	Seguro Morte (Indústria, etc.)	1933		
40	Seguro Morte (Agricultura)	1933		
41	Trabalho Noturno das Mulheres (Revisada)	1934	08/06/36	Denunciada em 25/04/57 (C.89)
42	Indenização por Doenças Ocupacionais (Revisada)	1934	08/06/36	
43	Trabalhadores das Indústrias de Fibras de Vidro	1934		
44	Seguro Desemprego	1934		
45	Trabalhos Subterrâneos (Mulheres)	1935	22/09/38	
46	Jornada de Trabalho nas Minas de Carvão (Revisada)	1935		
47	Jornada de Quarenta Horas	1935		
48	Manutenção de Direitos Previdenciários dos Migrantes	1935		
49	Redução de Jornada de Trabalho (Trabalhadores de Fábricas de Garrafas de Vidro)	1935		
50	Recrutamento de Trabalhadores Indígenas	1936		
51	Redução de Jornada de Trabalho (Trabalhos Públicos)	1936		
52	Férias Remuneradas	1936	22/09/38	Denunciada em 23/09/98 (C.132)
53	Certificados de Competência para Oficiais da Marinha Mercante	1936	12/10/38	

¹²³ Fonte: www.ilo.org.br. Acesso em 18.10.2002.

54	Férias Remuneradas (Marítimos)	1936		
Nos.	Título da Convenção	Ano de Adoção	Data da Ratificação	Observações
55	Obrigações do Armador nos Casos de Doença, Acidente ou Morte de Tripulantes Marítimos	1936		
56	Seguro Enfermidade para Tripulantes Marítimos	1936		
57	Jornada de Trabalho e Lotação de Pessoal a Bordo das Embarcações	1936		
58	Idade Mínima para o Trabalho Marítimo (Revisada)	1936	12/10/38	
59	Idade Mínima para o Trabalho na Indústria (Revisada)	1937		
60	Idade Mínima para Trabalhos Não-Industriais (Revisada)	1937		
61	Redução da Jornada de Trabalho na Indústria Têxtil	1937		
62	Normas de Segurança do Trabalho na Área da Construção Civil	1937		
63	Estatísticas de Salários e Jornada de Trabalho	1938		
64	Regulamentação dos Contratos de Trabalho dos Indígenas	1939		
65	Sanções Penais contra os Trabalhadores Indígenas	1939		
66	Trabalhadores Migrantes	1939		
67	Jornada de Trabalho e Descanso (Transporte em Rodovias)	1939		
68	Alimentação e Serviço de Rancho (Tripulantes Marítimos)	1946		
69	Certificação de Aptidão para Cozinheiros de Embarcações	1946		
70	Previdência Social para Tripulantes Marítimos	1946		
71	Pensões para Tripulantes Marítimos	1946		
72	Férias Remuneradas para Tripulantes Marítimos	1946		
73	Exames Médicos para Tripulantes Marítimos	1946		
74	Certificação de Marinheiro Preferencial	1946		
75	Alojamento de Tripulantes Marítimos	1946		
76	Salários, Jornada de Trabalho e Lotação de Pessoal nas Embarcações	1946		
77	Exame Médico de Menores (Indústria)	1946		
78	Exame Médico de Menores (Ocupações Não-Industriais)	1946		
79	Trabalho Noturno de Menores (Ocupações Não-Industriais)	1946		
80	Revisão de Artigos Finais	1946	13/04/48	
81	Inspeção do Trabalho (Protocolo, 1995)	1947	11/10/89	
82	Política Social (Territórios Não-Metropolitanos)	1947		
83	Normas do Trabalho (Territórios Não-Metropolitanos)	1947		
84	Direitos de Associação (Territórios Não-Metropolitanos)	1947		

Nos.	Título da Convenção	Ano de Adoção	Data da Ratificação	Observações
85	Inspeção do Trabalho (Territórios Não-Metropolitanos)	1947		
86	Contratos de Trabalho (Trabalhadores Indígenas)	1947		
87	Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical	1948		
88	Organização dos Serviços de Emprego	1948	25/04/57	
89	Trabalho Noturno das Mulheres (Revisada) (Protocolo, 1990)	1948	25/04/57	
90	Trabalho Noturno de Menores na Indústria (Revisada)	1948		
91	Férias Remuneradas dos Tripulantes Marítimos (Revisada)	1949	18/06/65	Denunciada em 24/09/98 (C.146)
92	Alojamento de Tripulantes nas Embarcações (Revisada)	1949	08/06/64	
93	Salários, Jornada de Trabalho e Lotação de Pessoal a Bordo das Embarcações (Revisada)	1949	18/06/65	
94	Clausulas de Trabalho (Contratos Celebrados por Autoridades Públicas)	1949	18/06/65	
95	Proteção do Salário	1949	25/04/57	
96	Agências Remuneradas de Colocação (Revisada)	1949	21/06/57	Denunciada em 14/01/72
97	Trabalhadores Migrantes	1949	18/06/65	
98	Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva	1949	18/11/52	
99	Métodos para Fixação de Salários Mínimos (Agricultura)	1951	25/04/57	
100	Igualdade de Remuneração (Homens e Mulheres)	1951	25/04/57	
101	Férias Remuneradas (Agricultura)	1952	25/04/57	Denunciada em 23/09/98
102	Normas Mínimas de Previdência Social	1952		
103	Proteção à Maternidade	1952	18/06/65	
104	Abolição das Sanções Penais (Trabalhadores Indígenas)	1955	18/06/65	
105	Abolição do Trabalho Forçado	1957	18/06/65	
106	Descanso Semanal (Comércio e Escritórios)	1957	18/06/65	
107	Populações Indígenas e Tribais	1957	18/06/65	
108	Documentos de Identidade de Tripulantes Marítimos	1958	05/11/63	
109	Salários, Jornada e Trabalho e Lotação de Pessoal a Bordo de Embarcações (Revisada)	1958	30/11/66	

Nos.	Título da Convenção	Ano de Adoção	Data da Ratificação	Observações
110	Plantações (Protocolo, 1982)	1958	01/03/65	Denunciada em 28/08/70
111	Discriminação no Emprego e na Profissão	1958	26/11/65	
112	Idade Mínima (Pescadores)	1959		
113	Exames Médicos (Pescadores)	1959	01/03/65	
114	Contrato de Engajamento dos Pescadores	1959		
115	Proteção contra Radiações Ionizantes	1960	05/09/66	
116	Revisão de Artigos Finais	1961	05/09/66	
117	Normas e Objetivos Básicos da Política Social	1962	24/03/69	
118	Igualdade de Tratamento em matéria de Previdência Social	1962	24/03/69	
119	Proteção da Maquinaria	1963	16/04/92	
120	Higiene (Comércio e Escritórios)	1964	24/03/69	
121	Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	1964		
122	Política de Emprego	1964	24/03/69	
123	Idade Mínima (Trabalhadores Subterrâneos)	1965		
124	Exames Médicos de Menores (Trabalhadores Subterrâneos)	1965	21/08/70	
125	Certificados de Competência de Pescadores	1966	21/08/70	
126	Alojamento da Tripulação (Pescadores)	1966	12/04/94	
127	Peso Máximo	1967	21/08/70	
128	Prestações de Invalidez, Velhice e Sobreviventes	1967		
129	Fiscalização do Trabalho (Agricultura)	1969		
130	Assistência Médica e Indenizações por Doença	1969		
131	Fixação de Salários Mínimos	1970	04/05/83	
132	Férias Remuneradas (Revisada)	1970	23/09/98	
133	Alojamento da Tripulação (Disposições Complementares)	1970	16/04/92	
134	Prevenção de Acidentes (Tripulantes Marítimos)	1970	25/07/96	
135	Representantes dos Trabalhadores	1971	18/05/90	
136	Benzeno	1971	24/03/93	
137	Trabalho Portuário	1973	12/08/94	
138	Idade Mínima	1973	28/06/01	

Nos.	Título da Convenção	Ano de Adoção	Data da Ratificação	Observações
139	Câncer Ocupacional	1974	27/06/90	
140	Licença Remunerada para Estudos	1974	16/04/92	
141	Organização de Trabalhadores Rurais	1975	27/09/94	
142	Desenvolvimento de Recursos Humanos	1975	24/11/81	
143	Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares)	1975		
144	Consultas Tripartites (Normas Internacionais do Trabalho)	1976	27/09/94	
145	Continuidade no Emprego (Tripulantes Marítimos)	1976	18/05/90	
146	Férias Anuais Remuneradas dos Tripulantes Marítimos	1976	24/09/98	
147	Normas Mínimas na Marinha Mercante (Protocolo, 1996)	1976	17/01/91	
148	Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruidos e Vibrações)	1977	14/01/82	
149	Pessoal de Enfermaria	1977		
150	Administração do Trabalho	1978		
151	Relações de Trabalho na Administração Pública	1978		
152	Segurança e Saúde nos Trabalhos Portuários	1979	18/05/90	
153	Jornada de Trabalho e Períodos de Descanso (Transportes em Rodovias)	1979		
154	Negociação Coletiva	1981	10/07/92	
155	Segurança e Saúde dos Trabalhadores	1981	18/05/92	
156	Trabalhadores com Responsabilidades Familiares	1981		
157	Conservação dos Direitos em Matéria de Previdência Social	1982		
158	Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador	1982		Denunciada em 20/11/96
159	Reabilitação Vocacional e Emprego (Deficientes Físicos)	1983	18/05/90	
160	Estatísticas do Trabalho	1985	02/07/90	
161	Serviços de Saúde no Trabalho	1985	18/05/90	
162	Asbestos (Amianto)	1986	18/05/90	
163	Bem-Estar dos Tripulantes Marítimos	1987	04/03/97	
164	Proteção à Saúde e Assistência Médica dos Tripulantes Marítimos	1987	04/03/97	
165	Previdência Social dos Tripulantes Marítimos (Revisada)	1987		
166	Repatriação de Tripulantes Marítimos (Revisada)	1987	04/03/97	
167	Segurança e Saúde na Construção	1988		

Nos.	Título da Convenção	Ano de Adoção	Data da Ratificação	Observações
168	Promoção de Emprego e Proteção contra o Desemprego	1988	24/03/93	
169	Populações Indígenas e Tribais	1989		
170	Produtos Químicos	1990	23/12/96	
171	Trabalho Noturno	1990		
172	Condições de Trabalho (Hotéis e Restaurantes)	1991		
173	Proteção dos Créditos Trabalhistas na Insolvência do Empregador	1992		
174	Prevenção de Grandes Acidentes Industriais	1993	02/08/2001	
175	Trabalho em Tempo Parcial	1994		
176	Segurança e Saúde nas Minas	1995		
177	Trabalho Domiciliar	1996		
178	Inspeção do Trabalho (Tripulantes Marítimos)	1996		
179	Contratação e Colocação de Tripulantes Marítimos	1996		
180	Jornada de Trabalho dos Tripulantes Marítimos e Lotação de Pessoal nas Embarcações	1996		
181	Agências de Emprego Privadas	1997		
182	Piores Formas de Trabalho Infantil	1999	02/02/00	
183	Proteção à Maternidade	2000		

ANEXO 11 – DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE AS EMPRESAS MULTINACIONAIS E A POLÍTICA SOCIAL¹²⁴

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL

(adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en su 279.ª reunión (Ginebra, noviembre de 2000))

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

Recordando que la Oficina Internacional del Trabajo hace ya muchos años que se viene ocupando de ciertas cuestiones sociales relacionadas con las actividades de las empresas multinacionales;

Tomando nota, en particular, que desde mediados de los años sesenta varias comisiones de industria y conferencias regionales, así como la Conferencia Internacional del Trabajo, han solicitado la adopción de medidas apropiadas por el Consejo de Administración en el campo de las empresas multinacionales y la política social;

Habiendo sido informado de las actividades de otros órganos internacionales y, en particular, de la Comisión de Empresas Transnacionales, de las Naciones Unidas, y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE);

Considerando que la OIT, con su estructura tripartita única, su competencia y su dilatada experiencia de las cuestiones sociales, debe desempeñar un papel esencial en la elaboración de principios que orienten en este campo a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales;

Recordando que la OIT convocó en 1972 una Reunión tripartita de expertos sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, que recomendó la realización por la OIT de un programa de investigación y de estudios, así como, en 1976, una Reunión consultiva tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, con el cometido de examinar el programa de investigaciones de la OIT y de sugerir una acción apropiada por parte de la OIT en los campos social y laboral;

Teniendo en cuenta las deliberaciones de la Conferencia Mundial del Empleo;

Habiendo decidido posteriormente establecer un grupo tripartito para preparar un proyecto de Declaración tripartita de principios sobre todas las cuestiones de competencia de la OIT que guardan relación con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales, incluida la creación de empleos en los países en vías de desarrollo, teniendo también presentes las recomendaciones formuladas por la Reunión consultiva tripartita celebrada en 1976;

Habiendo decidido asimismo convocar de nuevo la Reunión consultiva tripartita para examinar el proyecto de Declaración de principios preparado por el grupo tripartito;

¹²⁴ Fonte: www.ilo.org. Versões disponíveis: espanhol e inglês.

Habiendo considerado el informe y el proyecto de Declaración de principios que le han sido sometidos por la nuevamente convocada Reunión consultiva tripartita;

Por la presente aprueba la siguiente Declaración, que puede ser citada como Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de noviembre de 1977, e invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en ella contenidos.

1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos.

2. Esta Declaración tripartita de principios tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional.

3. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

4. Los principios que figuran en esta Declaración son recomendados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales.

5. Tienen también por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social.

6. Para realizar su finalidad, esta Declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; este párrafo tiene por objeto facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión «empresas multinacionales» se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración.

7. Esta Declaración contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales; las disposiciones que contiene no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

Política general

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían contribuir a hacer realidad la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.

9. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 87, 98, 111, 122, 138 y 182 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 111, 119, 122, 146 y 190 (Nota 1). Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.

10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre

las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

12. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración de principios, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países de acogida, así como las normas internacionales correspondientes. Los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.

Empleo

Promoción del empleo

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido (Nota 2).

14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo, en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo (Ginebra, junio de 1976)(Nota 3).

15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.

16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.

17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.

18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.

19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permitan el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.

20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades formuladas en los principios de la presente Declaración.

Igualdad de oportunidades y de trato

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (Nota 4).

22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.

23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.

Seguridad del empleo

24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.

25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.

26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos.

27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario (Nota 5).

28. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado (Nota 6).

Formación

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo (Nota 7). Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.

30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.

31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación

profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.

32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como por ejemplo, las relaciones de trabajo.

Condiciones de trabajo y de vida

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.

34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posible, en el marco de la política gubernamental (Nota 8). Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado (Nota 9).

35. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

Edad mínima

36. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil (Nota 10).

Seguridad e higiene

37. Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115); sobre el benceno (núm. 136) y sobre el cáncer de origen profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (núms. 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo (Nota 11).

38. Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a

este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.

39. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.

40. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

Relaciones de trabajo

41. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.

Libertad sindical y derecho de sindicación

42. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (Nota 12). Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (Nota 13).

43. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración (Nota 14).

44. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.

45. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la

importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.

46. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

47. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

48. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

Negociación colectiva

49. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.

50. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo (Nota 15).

51. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces (Nota 16).

52. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

53. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

54. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

55. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa (Nota 17).

56. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

Consultas

57. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva (Nota 18).

Examen de las reclamaciones

58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado (Nota 19). Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso (Nota 20).

Solución de los conflictos laborales

59. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores (Nota 21).

Nota: Los párrafos 1-7, 8, 10, 25, 26 y 52 (anteriormente párrafo 51) están sometidos a interpretación en virtud del Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la

aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Los correspondientes ejemplares de cada interpretación pueden solicitarse a la Oficina de Actividades para las Empresas Multinacionales, Oficina Internacional del Trabajo, 4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o en el <http://www.ilo.org>.

NOTAS

Nota 1

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138); Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119); Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

Nota 2

Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964.

Nota 3

OIT, Conferencia Mundial del Empleo, Ginebra, 4-17 de junio de 1976.

Nota 4

Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951.

Nota 5

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119)

Nota 6

Ibíd.

Nota 7

Convenio (núm. 142) y Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Nota 8

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

Nota 9

Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69); y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

Nota 10

Convenio núm. 138, artículo 1; Convenio núm. 182, artículo 1.

Nota 11

Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados figuran en la Lista de Publicaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, ed. 1999, OIT, Ginebra. Véase también: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

Nota 12

Convenio núm. 87, artículo 2.

Nota 13

Convenio núm. 98, artículo 1, 1).

Nota 14

Convenio núm. 98, artículo 2, 1).

Nota 15

Convenio núm. 98, artículo 4.

Nota 16

Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (núm. 135).

Nota 17

Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

Nota 18

Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

Nota 19

Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

Nota 20

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35).

Nota 21

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).